

CADERNO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

# DIREITO DO TRABALHO

## *Contemporâneo*

Coordenação:

LÍLIAN ROSE LEMOS ROCHA

FERNANDO MACIEL

GABRIEL R. ROZENDO PINTO

LEANDRO SOARES NUNES

*Lílian Rose Lemos Rocha*  
*Fernando Maciel*  
*Gabriel R. Rozendo Pinto*  
*Leandro Soares Nunes*

CADERNOS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

# DIREITO DO TRABALHO

## CONTEMPORÂNEO

**Organizadores:**

Gabriel R. Rozendo Pinto  
Iago Farias Lora  
João Vitor S. Lopes  
Leandro Soares Nunes  
Naiara Ferreira Martins  
Rafael de Almeida Guimarães  
Rodrigo Gonçalves Ramos de Oliveira

**Brasília**  
**2017**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA - UniCEUB**

**Reitor**

Getúlio Américo Moreira Lopes

**INSTITUTO CEUB DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO - ICPD**

**Diretor**

João Herculino de Souza Lopes Filho

**Diretor Técnico**

Rafael Aragão Souza Lopes

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**Coordenadora**

Lilian Rose Rocha Lemos

**Projeto Gráfico**

André Luís César Ramos

**Diagramação**

Biblioteca Reitor João Herculino

**Capa**

UniCEUB/ACC

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Caderno de pós-graduação em direito : direito do trabalho contemporâneo / coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha... [et al.] ; [organizadores] – Gabriel R. Rozendo Pinto... [et al.]. – Brasília: UniCEUB : ICPD, 2017. 78 p.

ISBN 978-85-61990-74-9

1. Direito do trabalho. I. Centro Universitário de Brasília. II. Título.

CDU 34:331.1

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Reitor João Herculino

Centro Universitário de Brasília – UniCEUB

SEPN 707/709 Campus do CEUB

Tel. (61) 3966-1335 / 3966-1336

PREFÁCIO .....	04
APRESENTAÇÃO .....	05
A LEI N. 13.429/17 E A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO EM FACE DA TEORIA DA SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL .....	09
<i>CÁSSIO THITO ALVARES DE CASTRO</i>	
O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO COMO PEÇA-CHAVE PARA MITIGAR A OCORRÊNCIA DE ACIDENTES DO TRABALHO .....	24
<i>ALINE CRISTINA ROJAS</i>	
O DUMPING SOCIAL E A IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO DAS EMPRESAS NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR .....	52
<i>LARISSA RAMOS COSTA</i>	
DESREGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: PRELÚDIO JURÍDICO PARA LEGITIMAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO? .....	64
<i>RENAN EMANUEL ROCHA MELO</i>	

## PREFÁCIO

Pioneirismo sempre foi uma característica do UniCEUB; outra característica é a evolução permanente. A Instituição sempre acompanhou a evolução tecnológica e pedagógica do ensino. Isso se coaduna com a filosofia institucional que é a de preparar o homem integral por meio da busca do conhecimento e da verdade, assegurando-lhe a compreensão adequada de si mesmo e de sua responsabilidade social e profissional. Destarte, a missão institucional é a de gerar, sistematizar e disseminar o conhecimento visando à formação de cidadãos reflexivos e empreendedores, comprometidos com o desenvolvimento socioeconômico sustentável.

E não poderia ser diferente. Com a expansão do conteúdo acadêmico que se transpassa do físico para o virtual, do local para o universal, do restrito para o difundido, isso porque o papel não é mais apenas uma substância constituída por elementos fibrosos de origem vegetal, os quais formam uma pasta que se faz secar sob a forma de folhas delgadas donde se cria, modifica, transforma letras em palavras; palavras em textos; textos em conhecimento, não! O papel se virtualiza, se desenvolve, agora, no infinito, rebuscado de informações. Assim, o UniCEUB acompanha essa evolução. É dessa forma que se desafia o leitor a compreender a atualidade, com a fonte que ora se entrega à leitura virtual, chamada de *ebook*.

Isso é resultado do esforço permanente, da incorporação da ciência desenvolvida no ambiente acadêmico, cujo resultado desperta emoção, um sentimento de beleza de que o conteúdo científico representa o diferencial profissional.

Portanto, convido-os a leitura desta obra, que reúne uma sucessão de artigos que são apresentados com grande presteza e maestria; com conteúdo forte e impactante; com sentimento e método, frutos da excelência acadêmica.

João Herculino de Souza Lopes Filho  
Diretor ICPD/UniCEUB

# APRESENTAÇÃO

O ano de 2017 pode entrar para a história como um marco divisor no processo evolutivo das regulações do trabalho no Brasil. A recente aprovação da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), publicada em 14 de julho, pode ensejar alterações paradigmáticas no âmbito do Direito do Trabalho em nosso país.

A par dos posicionamentos antagônicos que se dividem entre opiniões contrárias e a favor da “Reforma”, as primeiras denominando as alterações de precarizantes, enquanto que as segundas defendendo o caráter modernizador das proposições normativas, o UNICEUB, comprometido com sua missão de criar oportunidades para o desenvolvimento de cidadãos capazes de transformar a sociedade, provocou a comunidade acadêmica a refletir sobre o atual cenário juslaboral, bem como suas perspectivas futuras, assim o fazendo por meio da disciplina Direito do Trabalho Contemporâneo, a qual integra o seu Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito.

Ao receber o desafio, digo, o convite da Prof<sup>a</sup> Dra. Lilian Rocha para lecionar essa instigante disciplina, minha principal intenção foi incentivar os alunos a desenvolverem uma análise abrangente e crítica acerca do Direito do Trabalho, a partir de seu histórico evolutivo, seus princípios estruturantes e institutos jurídicos que lhes são peculiares, passando pelo seu contexto atual e, principalmente, os cenários futuros que se descortinam ante às imposições do mercado globalizante, visando, assim, capacitá-los para uma melhor compreensão e desempenho de suas atividades acadêmicas e profissionais no cenário laboral.

Foram encontros muito produtivos de um aprendizado mútuo e enriquecedor, nos quais tive o privilégio de compartilhar o conhecimento teórico e prático que venho angariando acerca da matéria, direcionando os debates para a análise dos temas mais polêmicos relacionados à “Reforma Trabalhista”, ocasião em que muito aprendi com as dúvidas e pontos de vistas compartilhados pelos alunos.

Ao término das aulas, como critério de avaliação na disciplina, os alunos entregaram artigos científicos abordando temas estudados em sala, dentre os quais tive a difícil tarefa de selecionar 05 (cinco) deles para integrar o e-book que ora apresento, visando compartilhar com a comunidade acadêmica alguns dos conteúdos abordados no estudo do Direito do Trabalho Contemporâneo.

Em observância à ordem cronológica em que os temas foram estudados na disciplina, início a apresentação do artigo “A Lei n. 13.429/17 e a configuração da relação de emprego em face da teoria da subordinação estrutural”, de autoria do aluno Cássio Thito Alvares de Castro. Referido estudo nos provoca a uma reflexão acerca de um dos principais requisitos da relação de emprego, qual seja a subordinação, ampliando a análise para além de sua modalidade clássica, passando a contemplar o seu viés estrutural, para assim podermos melhor compreender as novas modalidades de prestação de trabalho, notadamente aquelas previstas na Lei nº 13.429/17, a qual disciplina o trabalho temporário e a prestação de serviços a terceiros (terceirização).

O segundo artigo, de autoria da aluna Aline Cristina Rojas, intitula-se “O meio ambiente de trabalho equilibrado como peça-chave para mitigar a ocorrência de acidentes do trabalho”. Eis uma temática sensível de graves consequências econômico-sociais, que tem repercutido negativamente no desenvolvimento de nosso país, mas nada que o incremento de uma cultura preventiva de acidentes/doenças ocupacionais não possa reverter, a exemplo dos países mais desenvolvidos que já se aperceberam da lucratividade obtida a partir de um meio ambiente do trabalho equilibrado.

Seguindo nossos estudos, o artigo da aluna Larissa Ramos Costa aborda “O Dumping Social e a importância da atuação das empresas na proteção dos direitos do trabalhador”. A pretexto da acirrada concorrência imposta pela globalização, alguns empresários têm otimizado sua lucratividade a partir do desrespeito dos direitos sociais que o Texto Constitucional assegurou aos trabalhadores, circunstância que tem sido cada vez mais submetida ao crivo do Poder Judiciário, o que tem redundado em Expressivas condenações a título de dano social. Como medida corretiva a essa indesejável prática, o artigo faz uma reflexão acerca da figura do Compliance enquanto instrumento de prevenção do Dumping Social.

O quarto artigo, de autoria do aluno Renan Emanuel Rocha Melo, nos provoca uma intrigante reflexão a partir do seguinte questionamento que lhe serve de título: “Desregulamentação do Direito do Trabalho: Prelúdio jurídico para legitimação do trabalho análogo ao escravo?” Infelizmente devemos considerar que a figura do trabalho escravo não é apenas um elemento do passado, ainda estando presente em muitos cenários contemporâneos, inclusive com vários registros em solo brasileiro, o que evidencia a relevância da reflexão que busca identificar qual a relação existente entre o fenômeno da desregulamentação das leis trabalhistas e o trabalho análogo ao escravo.

E encerrando essa coletânea de artigos a aluna Bárbara Silva Brandão compartilha conosco a sua reflexão acerca de uma temática de extrema atualidade, qual seja o fenômeno da “Uberização” e sua possível relação com a precarização das relações de trabalho. É o que podemos encontrar no artigo intitulado “Estado e Direito do Trabalho: o fenômeno da Uberização e a precarização do trabalho”.

Feitas as devidas apresentações, é com satisfação que convido a comunidade acadêmica a refletir acerca de algumas das temáticas que tivemos o prazer de promover o debate por ocasião da disciplina de Direito do Trabalho Contemporâneo.



Espero que as considerações externadas nesses estudos alcancem seu principal objetivo, qual seja despertar a reflexão acerca do futuro da regulação estatal das relações de trabalho, bem como suas respectivas consequências econômico-sociais.

Brasília, julho de 2017.

Fernando Maciel

Professor da pós-graduação em Direito do UNICEUB

# A LEI N. 13.429/17 E A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO EM FACE DA TEORIA DA SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

Cássio Thito Alvares de Castro<sup>1</sup>

## RESUMO

O presente artigo se volta à análise da Lei n. 13.429/17, que trata das relações de trabalho temporário e terceirizado, principalmente no que toca ao seu art. 2º, que incluiu o art. 4-A na Lei n. 6.019/74, esclarecendo que não gera vínculo de emprego o trabalho terceirizado entre o tomador e o trabalhador terceirizado. O escopo do trabalho é a indispensável evolução do Direito do Trabalho no que toca à interpretação de seus pressupostos clássicos indispensáveis à caracterização da relação de emprego, tendo como foco o requisito da subordinação. Isto porque o conceito clássico não pode ser aplicado de forma perfeita às novas relações trabalhistas que, em uma tendência, perdem a característica da subordinação clara entre empregado e empregador. Assim, utiliza-se da teoria da subordinação estrutural para se analisar não mais a subordinação pessoal existente entre empregado e empregador, mas o vínculo havido entre o trabalhador e a atividade desempenhada no seio da atividade empresarial. Metodologicamente, o presente artigo foi desenvolvido com base em dissertações, trabalhos monográficos e artigos encontrados em diretórios acadêmicos e livros, todos devidamente referenciados.

**Palavras-chave:** Relação de emprego. Subordinação estrutural. Terceirização.

## ABSTRACT

The present article turns to the analysis of “Lei n. 13.429/17”, which deals with temporary and outsourced work relations, especially taking into account its “art. 2”, which included “art. 4-A” in “Lei n. 6.019/74”, clarifying that it does not generate a bond of employment the outsourced work between the borrower and the outsourced worker. The scope of work is the indispensable evolution of Labor Law in what concerns the interpretation of its classic assumptions indispensable to the characterization of the employment relationship, focusing on the requirement of subordination. This is because the

---

<sup>1</sup> Cássio Thito Alvares de Castro é advogado, sócio da Castro, Mesquita, Mota & Alencar Advogados, graduado pelo Centro Universitário de Brasília, em 2015. Aluno do curso de pós-graduação lato sensu do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB/ICPD com estudos concentrados no Direito Empresarial e Contratos.

classic concept cannot be applied perfectly to the new labor relations that, in a tendency, lose the characteristic of the clear subordination between employee and employer. Thus, the theory of structural subordination is used to analyze no more the personal subordination between employee and employer, but the link between the worker and its performance within the business activity. Methodologically, the present article was developed based on dissertations, monographic works and articles found in academic directories and books, all duly referenced.

**Keywords:** Employment relationship. Structural subordination. Outsourced work.

## 1 INTRODUÇÃO

Muito se fala acerca da terceirização de serviços no Brasil e as evidentes injustiças sociais que surgem da adoção destas formas de trabalho pelas empresas.

Isto se dá pela ausência de vínculo empregatício entre o tomador do serviço e o trabalhador, já que existe entre eles a figura da empresa prestadora de serviço. Assim, mesmo inserido na empresa tomadora, que geralmente detém um poderio econômico muito superior ao da prestadora de serviços, os empregados terceirizados acabam tendo tolhidos diversos direitos trabalhistas, sendo expostos a um número cada vez maior de acidentes de trabalho.

Muito embora se diga que a terceirização tem o condão de aumentar a qualificação e especialização dos trabalhadores que exercem determinado serviço, em verdade, o efeito é de redução dos direitos trabalhistas em prol do aumento da mão-de-obra e do lucro de determinada organização empresarial, tudo em detrimento de direitos sociais básicos, provocando o que se conhece como *dumping* social.

Neste cenário, foi editada a Lei n. 13.429/17, que vem para regular a relação dos trabalhos temporários e terceirizados, e que esclarece, em seu art. 2º, especificamente no ponto em que incluiu o art. 4-A na Lei n. 6.019/74, que não surgiria do trabalho terceirizado qualquer relação de emprego entre o trabalhador e a empresa tomadora do serviço, oficializando e legalizando o *dumping* social.

Em verdade, nada de novo existe, historicamente, na edição da referida lei quando em comparação à evolução do Direito do Trabalho. Este surge e se renova, sempre, para atender às contemporâneas tendências trabalhistas, sob pena de se tornar inócua a proteção ao trabalhador, ou tendo como efeito o engessamento da produção empresarial.

Neste sentido de evolução do próprio Direito do Trabalho frente às formas de trabalho modernas, que passam a ter um grau de subordinação cada vez mais indefinido, surge a teoria da subordinação estrutural, capaz de inserir os trabalhadores terceirizados no âmbito de proteção trabalhista e na responsabilidade da empresa tomadora de serviço, evitando as mais diversas fraudes trabalhistas e o crescente *dumping* social que atinge as categorias terceirizadas.

## **2 A SUBORDINAÇÃO COMO REQUISITO PARA CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Para a devida configuração de relação de emprego, existem requisitos específicos e concorrentes que devem ser observados.

Um deles é a subordinação – requisito que será o ponto de estudo deste artigo. Russomano (1984, p. 112) discorre que existem quatro teorias capazes de explicar o instituto jurídico: a dependência econômica, social e técnica e a subordinação jurídica.

O primeiro deles, a dependência econômica, dispõe que a relação de emprego é o fato de que o empregado depende do salário que recebe como contraprestação pelos serviços prestados para arcar com os custos de sua vida privada (RUSSOMANO, 1984, p. 112).

Posteriormente, enxerga a presença da dependência técnica no sentido de que o empregador não poderia desempenhar seu labor de acordo com suas preferências, mas seguindo orientações técnicas e de qualidade do empregador (RUSSOMANO, 1984, p. 112).

Em terceiro lugar, a teoria que sobressai na análise da subordinação, Russomano (1984, p. 113-114) discorre que a subordinação estaria presente pela simples existência de um contrato de trabalho, que legitimaria o poder diretivo e fiscalizador do empregador, que sujeitam o empregado no desempenho da atividade. É a chamada subordinação jurídica. Para ele, “o traço que define a relação de emprego é a sujeição hierárquica em que se coloca o obreiro diante do empresário na **vigência do contrato individual de trabalho**”.

No mesmo sentido da predominância da subordinação jurídica, Delgado (2001, p. 303-304) esclarece que “a subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo como suporte e fundamento originário a assimetria social característica da moderna sociedade capitalista. A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica”, que diferenciaria a visão moderna de trabalho das antigas formas exploratórias.

Tão importante é a caracterização da subordinação, que Hinz (2006, p. 31) ensinou que seria “o elemento que tem maior proeminência na caracterização do vínculo empregatício é a subordinação, que diferencia a relação de emprego do trabalho autônomo. Ela decorre da posição que o empregado assume ao celebrar, com seu empregador, o contrato de trabalho, o qual limita sua autonomia. A subordinação decorrente do contrato de trabalho não tem cunho pessoal, pois ela se restringe às cláusulas contratuais”.

Assim, dentre todos os elementos indispensáveis à caracterização da relação de trabalho, como a personalidade, a não-eventualidade e a onerosidade, a subordinação se mostra o principal requisito para a configuração da relação de emprego, sob pena de, em sua ausência, estarmos diante de um trabalho autônomo.

### **3 A LEI N. 13.429/17 E A DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO TRABALHO TERCEIRIZADO**

Tendo como influência a crise econômica brasileira de meados da segunda década dos anos 2000, o Executivo brasileiro, detentor de forte base

no Congresso Nacional, influenciou a aprovação da Lei n. 13.429/17, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e as relações trabalhistas no âmbito das empresas que prestam serviços a terceiros, ou seja, a comumente conhecida como terceirização.

A referida lei teve o objetivo de alterar dispositivos contidos na Lei n. 6.019/74, que trata sobre o trabalho temporário, bem como disciplinou e normatizou as relações de trabalho terceirizado.

Importa-nos o que contido no art. 2º, especificamente no ponto em que incluiu o art. 4-A na Lei n. 6.019/74, que passou a dispor, em seus parágrafos primeiro e segundo, que “a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para a realização desses serviços” e que “**não se configuraria vínculo empregatício** entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante” (BRASIL, 2017).

A interpretação destes dispositivos deve ser feita juntamente com a cabeça do novel art. 4-A, que prescreve que “empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços **determinados e específicos**” (BRASIL, 2017).

Não se falou de atividade-meio ou fim para se verificar a existência ou não de vínculo de emprego. Pelo contrário, legalmente se declarou que não existe vínculo empregatício. Este é o ponto onde a nova legislação se mostra manifestamente contrária à Súmula 331/TST, entendimento sumulado que prescreve que não formaria vínculo de emprego com o tomador **a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio** de determinada empresa, desde que inexistente pessoalidade e **subordinação direta**” (BRASIL, 1993).

Contudo, deve-se ressaltar que os paradigmas que embasam a lei e a jurisprudência do TST são diversos. A lei se ampara em relação cotidiana, em uma realidade – que pode ser triste ou não, o que não se analisará neste artigo –, enquanto o verbete n 331/TST se ampara na teoria clássica dos elementos da

relação trabalhista, valorando tão somente a subordinação direta para aferir se, nas atividades-meio, existiria vínculo empregatício ou não.

É neste ponto que as empresas utilizam de ardil para maquiar a caracterização da subordinação direta, mantendo prepostos nos locais da prestação de serviço a fim de receber ordens dos tomadores do serviço e repassá-las, como se fossem ordens da empresa prestadora, aos terceirizados.

Isto porque “se houver subordinação ou pessoalidade, os pressupostos de outra relação – já agora, entre a tomadora e o trabalhador – estarão presentes. E é exatamente por isso que a Súmula conclui pelo vínculo jurídico de emprego, unindo o trabalhador não à empresa fornecedora, que o contratou, mas à empresa tomadora, que utilizou os seus serviços” e há que se considerar que “no tocante à subordinação, se a entendermos de forma objetiva ou estrutural – como sugere a melhor doutrina, para definir a relação de emprego – em poucos casos estará ausente, mesmo nas atividades-meio” (VIANA, 2012, p. 216).

Entretanto, no moderno contexto das relações de trabalho, que envolvem, cada vez mais, arranjos empresariais complexos, é necessário expandir os primados da teoria clássica para alcançar as contemporâneas formas de trabalho e evitar a desregulamentação do direito do trabalho, garantindo a aplicabilidade do princípio da proteção.

Com esta ampliação, é indiferente saber se a terceirização se deu em atividade-fim, ou seja, terceirização ilícita nos ditames da Súmula n. 331/TST, ou atividade-meio com subordinação direta ou indireta, caracterizando-se a relação de emprego pela aplicação da teoria da subordinação estrutural.

#### **4 DA INEQUÍVOCA RELAÇÃO DE EMPREGO. DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA PARA A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL**

Como vimos no capítulo oportuno, a subordinação jurídica é a teoria que predomina na análise da existência de subordinação na relação de emprego. Ou

seja, a subordinação advém de contrato de trabalho, onde mediante contraprestação, o obreiro desempenha determinado labor.

Ocorre que o modelo clássico encontra dificuldade de aplicabilidade perante as realidades fáticas presentes no moderno ambiente de trabalho. As mudanças frequentes na economia, no mercado tecnológico e os efeitos da globalização foram determinantes para que as empresas alterassem seus modelos de produção em prol do aumento na produtividade e da qualificação, quesitos que atenderiam às demandas mercadológicas contemporâneas, abandonando o antigo fordismo e toyotismo.

Entretanto, nos arranjos modernos, a hierarquização da atividade empresarial deixa de ser tão facilmente observada em prol de uma co-gestão.

Neste ambiente de co-gestão, surge, por exemplo a terceirização que, conforme ensina Sena (2001, p. 48), é:

“[...] abordada como forma de redução de custos, de melhora da qualidade do produto e da ampliação dos benefícios da especialização. E isso ocorreria porque a empresa passaria a se concentrar em suas atividades essenciais, terceirizando as não-essenciais”.

Consiste na contratação de uma empresa prestadora de serviços por outra empresa ou conglomerado empresarial – a legalmente conhecida como tomadora de serviços – em trato regulado pela legislação civil. Ocorre que a contratação da prestadora de serviços, em verdade, a integra no âmbito empresarial da tomadora de serviços, conseqüentemente integrando seus trabalhadores.

A crítica é que a contratação de interposta empresa entre trabalhadores e empresa tomadora de serviços teria o condão de dissociar “a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente”. Ocorre que, como o próprio doutrinador sugere como solução para o problema social gerado pela terceirização, surgiria um novo modelo econômico-trabalhista e jurídico, consistente em um modelo trilateral de relação de emprego, distinto do clássico, que envolveria prestador e tomador de serviços juntamente com o obreiro (DELGADO, 2006, p. 428).



Na terceirização, entretanto:

“[...] a subordinação é entre o prestador de serviços e o empregado e não se constitui pela ‘interferência ou chefia direta da empresa contratante’, tomadora, sobre a pessoa prestadora de serviço, havendo apenas subordinação direta em relação à empresa terceirizada, contratada” (CARRARO, 2005, p. 22).

Assim sendo, é a terceirizada que exerce os poderes próprios do empregador perante o empregado, não a tomadora do serviço.

Tratando da co-gestão empresarial e sua influência no direito do trabalho, esclareceu Rodrigues (2004, p. 61), inspirado pela obra de Silva (1991, p. 26) a empresa deixa de ser ponto de divergência entre capital e labor, mas de convergência, unificando empregado e empregador em bloco unitário.

E é esta convergência que torna superado o conceito clássico de subordinação jurídica, tendo em vista a configuração de moderna organização e estruturação empresarial, sendo impossível a aplicação dos conceitos clássicos de subordinação e relação de trabalho, sob pena de se negar vigência aos postulados mais caros do direito do trabalho, como o princípio protetivo, que só se faz necessário se houver relação jurídica desigual a fim de imprimir o dirigismo contratual próprio das relações do trabalho.

Ocorre que, conforme assevera Delgado (1996, p. 140),

**O critério de subordinação, entretanto, é natural e historicamente elástico. Comporta, assim, fórmulas alternativas em que se contrapõem tanto padrões constituídos por elevada concentração de ordens e controle objetivos (em geral, em atividades não-especializadas ou nos exemplos típicos do início e da consolidação do capitalismo, no século XIX) como padrões constituídos por rarefeita presença de ordens e instrumentos de controle (trabalhadores altamente especializados ou intelectuais). Essa natural elasticidade do critério demonstra que a subordinação é compatível, inclusive, com uma profunda democratização intraempresarial, já que não se caracteriza pela rarefeita presença de ordens e comandos e crescente ampliação do exercício liberdade/vontade/responsabilidade pelo produtor direto.**

Assim, em prol do aumento dos resultados da produtividade, tanto qualitativamente como quantitativamente, a exteriorização do poder diretivo se esvai na organização intraempresarial, razão pela qual se faz indispensável a readequação dos padrões de observação e conclusão pela subordinação, posto que dinâmicos, também na visão de Vilhena (1999, p. 464), que tratou de asseverar que “o fato é que a subordinação é um conceito dinâmico, como dinâmicos são em geral os conceitos jurídicos se não querem perder o contato com a realidade social a que visam exprimir e equacionar”.

Neste sentido, continua o doutrinador e conceitua o moderno novo conceito de subordinação que melhor se adequa à realidade fática, que seria “a subordinação como a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho” (VILHENA, 1999, p. 478).

Da mesma forma, Fraga (2011, p. 2) preleciona que a subordinação, como requisito substancial para a relação de trabalho, tem outros contornos nas relações de trabalho hodiernas, que necessitam de novos enfoques para se atentar às exigências do mercado globalizado, principalmente para se proteger a própria aplicabilidade do Direito do Trabalho.

É evidente, assim, a existência de subordinação na análise da relação de emprego de terceirizados, independentemente da atividade que desempenham, como nos chamados “autônomo-dependentes”, trabalhadores que juridicamente desempenham atividades autônomas, mas que evidentemente dependem do poderio financeiro de determinado conglomerado empresarial.

Neste sentido, Mendes e Chaves Júnior (2008, p. 141) discorrem que a “subordinação” neste contexto subsiste, ainda que difusa, latente e diferida, justificando, dessa forma, a extensão a eles (autônomo-dependentes) dos direitos celetistas”. Isto porque estes autônomo-dependentes está habitualmente inserido na atividade produtiva empresarial e, mesmo que exista certa autonomia no desempenho de sua atividade, não existe qualquer autonomia econômica em relação à atividade.

Dentro deste contexto, os magistrados Mendes e Chaves Júnior (2008, p. 141) defendem a utilização da teoria da subordinação estrutural e reticular, tendo em vista que:

“[...] se a prestação desse trabalho ingressa na empresa através de um contrato de prestação de trabalho autônomo, mas adere às atividades da empresa ou de uma das unidades da rede empresarial, a disposição do trabalho subsiste pelo tomador ou tomadores, já que a impessoalidade da disposição do trabalho não afasta a circunstância de ter sido contratado para desenvolver atividade e não resultado”.

A subordinação estrutural-reticular, portanto, vai além dos meros efeitos do contrato individual do trabalho, analisando, em verdade, o que de fato importa, a importância do trabalhador na rede da atividade empresarial, abrindo a possibilidade de juridicamente se combater o fenômeno do *dumping social*, que seria a violência aos direitos trabalhistas em prol de benefícios concorrenciais.

Assim, “a ideia de rede empresta à subordinação jurídica um efeito reticular, portador da ideia de proteção e promoção do trabalho e da dignidade da pessoa humana, e ao mesmo tempo cancelador da ideia de *fair trade*, sancionando a concorrência desleal fundada numa das espécies de *dumping*”, ocorrendo pela coordenação pela unidade central de determinada empresa dos múltiplos agentes econômicos coordenados (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2008, p. 142-143). Aqui, a subordinação se dá pela associação empresária, onde a atividade produtiva do empregador ocorre na produção de determinado resultado de interesse de outra atividade empresarial.

A conclusão é que:

“[...] sempre que reconhecida a atividade econômica em rede, é necessário imputar a condição de empregador a todos os integrantes da rede econômica, atraindo assim a incidência do princípio da proteção e seus aspectos consequentes: a aplicação da regra ou da condição mais benéfica. Isto torna secundária a investigação de quem seja ‘o empregador’ para efeitos da declaração de nulidade absoluta da pactuação contratual originária, pois o mais relevante é assegurar a efetividade do direito material do trabalho” (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2008, p. 143).

Desta maneira:

**“[...] estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços,** independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento” (DELGADO, 2006, p. 667).

E Fraga chama a atenção que a subordinação estrutural faz nascer uma relação de dependência recíproca entre empregador e empregado, uma vez que sem a estrutura organizacional da empresa, não haveria trabalho a ser desempenhado e, sem trabalho, não haveria movimentação empresarial. Então,

“[...] o trabalho não se separa da pessoa que o presta e, nesse sentido, a subordinação não se dá entre empregador e seu subordinado (...), mas sim entre a complexidade organizacional de uma instituição e o serviço prestado individualmente pelo colaborador” (FRAGA, 2011, p. 01).

Deve-se atentar que a integração do empregado na estrutura da empresa faz com que o obreiro se submeta às regras que exprimem o poder de organização do empresário, sendo regido mesmo longe do poder diretivo direto do empregador (LIMA FILHO, 2008, p. 299).

Interessante, ainda, que a subordinação estrutural prescinde de definição da natureza da atividade, se fim ou meio, bastando a inserção do trabalhador na atividade empresarial de modo efetivo, aliado ao cumprimento dos demais requisitos das relações trabalhistas.

Contrária à teoria, Barros (2009, p. 285) discorre que a “integração do trabalhador na organização empresarial não é um critério autônomo para determinar a existência de um contrato de emprego, exatamente porque isso poderia ocorrer também no trabalho autônomo”.

Ao nosso ver, não merece guarida a crítica, tendo em vista que, no trabalho autônomo, temos a característica da eventualidade, requisito que não pode ser encontrado, por exemplo, nas relações de emprego terceirizados. É nestas relações de emprego – as terceirizadas – que deve a subordinação estrutural se aplicada, de modo a reduzir as fraudes trabalhistas e o *dumping* social.

Por tudo, é indispensável se reconhecer a modernização do conceito de subordinação jurídica, passando para o conceito de subordinação estrutural, a fim de garantir a proteção de trabalhadores inseridos nas relações empresariais, mas que não detém vínculo direto com a tomadora do serviço.

O reconhecimento e modernização do conceito tem o condão de estender a proteção aos trabalhadores mais necessitados, aqueles que têm a menor remuneração e o maior índice de acidentes de trabalho, justamente os terceirizados, garantindo-lhe a proteção do Direito do Trabalho, mas sem perder de vista a modernização das relações de emprego frente à liberdade empresarial, movimento inerente até mesmo à origem do próprio Direito do Trabalho, que surge justamente para equilibrar a balança trabalho-empresa.

## 5 CONCLUSÃO

Entender a existência dos pressupostos da relação de emprego, de forma prática nas formas modernas de trabalho não é tarefa simples.

A tendência é que a modernidade mitigue cada vez mais as fórmulas clássicas de emprego, sendo necessário que a doutrina encontre novas formas de adequar os requisitos com a modernidade do trabalho, sob pena de, ou se prejudicar o crescimento empresarial, ou desregulamentar as relações trabalhistas e desproteger o hipossuficiente.

A evolução das relações de trabalho se mostra, no Brasil, justamente pela edição da Lei n. 13.429/17 e seus dispositivos. É uma tendência mundial comum, que não pode ser freada. De outro lado, está justamente o Direito do Trabalho, que desde a escravidão e a servidão, seguem os passos da evolução empresarial para proteger os trabalhadores.

Esta marcha do Direito do Trabalho se apresenta justamente em analisar seus clássicos conceitos de forma contemporânea, realizando as alterações indispensáveis para a devida aplicabilidade de seus institutos.

No caso, é justamente o que a subordinação estrutural busca fazer com o conceito clássico de subordinação, contido no art. 3º da Consolidação das Leis

do Trabalho, passando a analisar não mais o poder diretivo que o empregador possui diretamente sobre o trabalhador, mas o quão subordinado é o trabalhador em relação à atividade desempenhada pelo tomador do serviço e, estando inserido, é indispensável se estender os direitos trabalhistas mais caros a este empregado.

Percebe-se que, muito embora ainda não seja uma corrente doutrinária que encontra guarida de forma uníssona em nossos tribunais trabalhistas, é indispensável se reconhecer a subordinação estrutural como requisito para a análise da existência de relação de emprego entre a tomadora do serviço e o terceirizado, garantindo a proteção devida e a própria efetividade do Direito do Trabalho.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. *Lei n. 13.429/2017*. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>.

BRASIL. *Lei n. 6.019/1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm)>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 313*. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011), 1993.

CARRARO, Ulisses. Os caminhos da terceirização legal. *Jornal Trabalhista Consulex*. Brasília. Ano 22, n. 1077, jul. 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. *O poder empregatício* São Paulo: LTr, 1996.

DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

FRAGA, Cristiano. *Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego*. Disponível em: <[www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduação/tcc/tcc2/trabalhos2011\\_1/cristiano\\_fraga.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduação/tcc/tcc2/trabalhos2011_1/cristiano_fraga.pdf)>. Acesso em: 29 jun. 2017.

HINZ, Henrique Macedo. *Direito individual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2009.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Proteção ao trabalhador juridicamente autônomo e economicamente dependente. *Revista do trabalho*, Belo Horizonte, Suplemento Especial, Encarte 130, 2007.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Revista do Tribunal Regional Federal do Trabalho da 15ª Região*. Subordinação estrutural – reticular e alienidade, n. 32, 2008.

RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte: v. 39, n. 69, p. 57-74, jan./jun. 2004.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *O empregado e o empregador no direito brasileiro*. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

SENA, Adriana Goulart de. A terceirização na Realidade Brasileira. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, v. 33, n. 63, p. 47-62, jan./jun. 2001.

SILVA, Antônio Álvares da. *Co-gestão no Estabelecimento e na Empresa*. São Paulo: LTr, 1991.

VIANA, Márcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. *Revista do TST*, Brasília, v. 78, n. 4, out./dez. 2012.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: LTr, 1999.

# O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO COMO PEÇA-CHAVE PARA MITIGAR A OCORRÊNCIA DE ACIDENTES DO TRABALHO

Aline Cristina Rojas<sup>1</sup>

## RESUMO

Este artigo tem o escopo de abordar o meio ambiente de trabalho equilibrado como principal mecanismo para reduzir os acidentes de trabalho, que atingem os indivíduos no desempenho de suas atividades habituais. Será analisada a importância de resguardar o direito fundamental ao meio ambiente laboral, uma vez que um dano ambiental afeta negativamente a qualidade de vida de todos. Analisar-se-á as teorias da responsabilidade civil de forma a demonstrar que a falta de investimento nas medidas de segurança e salubridade culminam em prejuízos financeiros para as empresas.

**Palavras-chave:** Acidente de trabalho. Indenização. Meio Ambiente

## ABSTRACT

This article aims to display the balanced working environment as the main instrument to decrease the labor's accidents, as it influences the individuals in the development of their daily activities. It will be analysed the importance about protecting the fundamental right to working environment, considering that an environmental damage affects negatively everybody's life's quality. Also, it will be analysed the theories about civil responsibility in a way to demonstrate that the lack of investment around health and safety measures causes financial losses to businessmen.

**Keywords:** Labor's accidents. Indemnity. Environment.

## 1 INTRODUÇÃO

---

<sup>1</sup> Aluna de Pós-graduação lato sensu em Direito do Trabalho e Previdenciário do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB/ICPD. Advogada, e-mail: linecris7@hotmail.com



O advento da tecnologia que, posteriormente, culminou na revolução industrial e atômica, pelo surgimento de atividades nucleares, corroborou para a ocorrência incessante de acidentes de trabalho e o desenvolvimento de múltiplas doenças ocupacionais, incluindo os distúrbios psicológicos da depressão e ansiedade, considerados como o mal do século XXI.

Ante a expansão do capitalismo, os grandes centros de produção, com o objetivo de obter maiores lucros, passaram a remanejar os trabalhadores para exercerem determinadas funções sem terem, muitas vezes, capacitação profissional para tal, de forma que a qualidade de vida e de saúde do trabalhador foram deixadas em segundo plano.

Nesse sentido, é imprescindível a proteção ao meio ambiente de trabalho, considerado constitucionalmente como direito social fundamental de terceira geração. Ainda, por ser um direito difuso e coletivo, a ocorrência de um dano ambiental em qualquer dos seus aspectos, incluindo também o meio ambiente laboral, implica na mitigação da qualidade de vida de todos os seres humanos, independentemente de sua contribuição direta ou indireta para isso.

O presente artigo busca demonstrar que é possível harmonizar qualidade de vida do trabalhador com a produção do lucro através da adoção de medidas de segurança e saúde, propícias a aflorar o equilíbrio do meio ambiente de trabalho. Convergentemente, humanizar o espaço laboral implica em reduzir gastos com o trabalhador, tendo em vista que a probabilidade de acidentes será nula ou quase inexistente.

Ainda, a exposição das divergências na doutrina brasileira a respeito da natureza da responsabilidade jurídica do empregador corrobora em demonstrar qual tem sido o entendimento adotado pelos Tribunais, de forma a despertar a conscientização das empresas acerca da importância de investir em mecanismos aptos a viabilizar o bem-estar físico, mental e social dos indivíduos que lhe prestam serviços, inclusive os voluntários.

Observar as normas de saúde e segurança do trabalho previstas na CF/88, CLT, NRs e as regulamentações da Organização Internacional do

Trabalho a fim de propiciar condições mínimas a um trabalho sadio, significa contribuir não só para o bem-estar da população em geral, mas também contribui para a redução de gastos com os empregados e o aumento da produtividade e lucro.

## 2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE LABORAL

As inúmeras mudanças nas relações trabalhistas contribuíram para a evolução histórico-cultural do Direito do Trabalho ao reconhecer o labor como um direito fundamental social e diretamente vinculado com a dignidade da pessoa humana, nos termos do artigo 6º da Constituição Federal de 1988, vez que é através do exercício das atividades laborativas que o ser humano consegue prover o sustento básico para si próprio e sua família.

A revolução industrial foi o principal evento que tornou o Direito do Trabalho como o primeiro direito social reivindicado ao Estado. Anterior a esse acontecimento, o trabalho era visto apenas como um direito individual que assegurava às pessoas a liberdade ao trabalho. Em meados do século XVIII, a Europa passava por transformações em decorrência da substituição da manufatura pela maquinofatura, o que culminou em reivindicações sociais, conhecidas como movimento ludista<sup>2</sup>, a fim de exigir do Poder Público a garantia de condições dignas de subsistência.

O período da Revolução Industrial foi marcado pela evasão rural e consequente crescimento desenfreado da população nos centros urbanos, resultando num robusto desequilíbrio nos ecossistemas do planeta. Isso porque o pensamento dominante durante o período de expansão do capitalismo era a de que o desenvolvimento de um país só se verificava por meio da quantidade de fumaça liberada na atmosfera pelos centros de produção<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. Teoria geral dos acidentes de trabalho. In: ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. *Acidentes de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013. p. 14

<sup>3</sup> SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. *O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: <<http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/guilherme>

Frente a esse cenário, pouco se preocupava com a preservação dos recursos naturais, vez que predominava a ideia ilusória de que os recursos naturais oferecidos pelo meio ambiente nunca se esgotariam. Paralelamente, também era ausente a preocupação dos empregadores em relação à segurança e à salubridade do espaço de trabalho, especialmente porque os acidentes laborais eram imputados aos próprios operários<sup>4</sup>.

Notou-se que a modernização, ao contrário do que se esperava, corroborou para grandes níveis de desemprego e miserabilidade da população, em razão da falta de qualificação e preparo dos operários para lidar com o maquinário, resultado que foi sentido pelas empresas e operários.

Esse quadro, que se expandiu mundialmente, começou a se transformar após o término da Primeira Guerra Mundial com a implementação do paradigma do Estado Social, que contribuiu para incorporar nas cartas magnas dos países, normas voltadas ao interesse social e aptas a garantir direitos fundamentais, como o trabalho. Dentre as primeiras constituições a se preocupar com os direitos sociais, a Constituição Mexicana de 1917 estabeleceu meios de proteção contra acidentes do trabalho, com o objetivo de garantir o bem-estar pleno dos trabalhadores<sup>5</sup>.

No Brasil, também foi um marco no Direito do Trabalho, a Lei do Ventre Livre de 1871 e a Lei Saraiva-Cotegipe de 1885, porém a Lei Áurea de 1888, que

---

\_catanho\_silva/guilherme\_catanho\_silva\_meio\_ambiente\_do\_trabalho.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2017. p. 5.

<sup>4</sup> SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. *O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: <[http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/guilherme\\_catanho\\_silva/guilherme\\_catanho\\_silva\\_meio\\_ambiente\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/guilherme_catanho_silva/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf)>. Acesso em: 01 jun. 2017. p. 6.

<sup>5</sup> CARNEIRO, Thais Safe. Direitos fundamentais e sociais trabalhistas, dignidade da pessoa humana, reserva do possível e proibição do retrocesso social. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (Coord.). *Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 200

aboliu a escravidão, se tornou o fato mais importante para a evolução dos direitos, bem como contribuiu para implementar a relação de emprego<sup>6</sup>.

Após a abolição da escravatura até o ano de 1930, quando ainda vigorava o paradigma do Estado Liberal, não havia voluntariedade por parte do Poder Legislativo voltada à proteção e eficácia dos direitos sociais. Foi apenas com a Constituição de 1934 que o Direito do Trabalho passou a ser tratado de forma específica.

A preocupação com a proteção dos direitos sociais também foi implementada na Constituição alemã de Weimar de 1919, no Tratado de Versalhes, ao criar a Organização Internacional do Trabalho (OIT), responsável por regulamentar as condições mínimas de um trabalho digno; e também na Carta Del Lavoro da Itália (1927), que centralizou a ordem trabalhista mediante forte interferência do Estado. Esses documentos internacionais, especialmente a legislação trabalhista da Itália, contribuíram para mudar o ideal trabalhista no Brasil, ora concretizado por Getúlio Vargas<sup>7</sup>.

A busca pela democratização com a Constituição Federal de 1988 e o novo paradigma do Estado Democrático de Direito instituiu a dignidade da pessoa humana como o principal valor a ser observado, de forma que preza por proteger o ser humano em todas as suas relações sociais e trabalhistas, haja vista que o trabalho é de suma importância para a manutenção da qualidade de vida e da subsistência. Por essa razão, o direito a um trabalho digno, salubre e seguro se constitui como um direito fundamental dentre os direitos sociais.

### 3 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: DIREITO SOCIAL FUNDAMENTAL

---

<sup>6</sup> CARNEIRO, Thais Safe. Direitos fundamentais e sociais trabalhistas, dignidade da pessoa humana, reserva do possível e proibição do retrocesso social. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (Coord.). *Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 199.

<sup>7</sup> CARNEIRO, Thais Safe. Direitos fundamentais e sociais trabalhistas, dignidade da pessoa humana, reserva do possível e proibição do retrocesso social. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (Coord.). *Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 200.

Os direitos sociais são tidos como direitos fundamentais de segunda geração e dizem respeito aos direitos necessários para garantir condições mínimas de dignidade e existência, como a saúde, educação, moradia, lazer e o próprio trabalho. Dessa forma, o Estado deve garantir o acesso a todos os direitos sociais pelos seus administrados, bem como assegurar meios para o exercício desses direitos e impedir sua violação.

Pode-se perceber que, paulatinamente, os direitos sociais ganharam força nos ordenamentos jurídicos dos países em virtude das reivindicações pelo próprio povo, que se encontrava em situações precárias de subsistência. Em razão dessa persistente luta social, a Constituição Brasileira adotou o princípio da vedação ao retrocesso social com a finalidade de proteger os direitos fundamentais e também de proteger a ordem jurídica contra medidas consideradas retrocessivas, ou seja, que tenham por objetivo retirar ou diminuir conquistas e direitos já implementados, sem oferecer qualquer compensação ou alternativa<sup>8</sup>.

A Lei nº 6938/81, que versa sobre a Política Nacional de Meio Ambiente, traz a definição de meio ambiente em seu artigo 3º, I, como sendo o conjunto de condições naturais que viabiliza a vida. Diante desse conceito, o meio ambiente se limitaria apenas ao ambiente natural<sup>9</sup>. Todavia, a Constituição Federal de 1988 em seus artigos 225 e 7º, inciso XXII, permitiu o alcance da proteção dada ao meio ambiente a todos os seus aspectos, abarcando o ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho, vinculando-o diretamente à sadia qualidade de vida do indivíduo.

Quanto ao conceito propriamente dito de meio ambiente do trabalho, Amauri Mascaro Nascimento o restringe ao estabelecimento empresarial

---

<sup>8</sup> CARNEIRO, Thais Safe. Direitos fundamentais e sociais trabalhistas, dignidade da pessoa humana, reserva do possível e proibição do retrocesso social. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (Coord.). *Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 209.

<sup>9</sup> BRASIL. *Lei nº 6938 de 31 de agosto de 1981*. Política Nacional do Meio Ambiente. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm)>. Acesso em: 08 jun. 2017.

propriamente dito<sup>10</sup>, enquanto que Raimundo Simão de Melo e Sandro Nahmias Melo estendem o conceito de meio ambiente laboral de forma a abranger todas as condições em que o trabalho se insere e é exercido, tendo em vista a existência de ofícios e/ou funções que são executadas fora do estabelecimento empresarial, bem como de elementos internos e externos que influenciam na prestação do labor.

Baseado nisso, o meio ambiente do trabalho é conceituado pela doutrina majoritária brasileira como o habitat laboral onde o indivíduo exerce suas atividades laborativas para prover o indispensável para sua subsistência e de sua família e, em contrapartida, o empregador deve garantir o bem-estar físico, mental e social dos seus trabalhadores, bem como a segurança e a salubridade do local para protegê-los contra quaisquer degradações<sup>11</sup>.

Desde a revolução industrial até os dias atuais é possível encontrar trabalhadores submetidos a condições de trabalho extenuantes, exercendo seu labor em locais insalubres e perigosos sem medidas básicas de proteção, da segurança e saúde, o que facilita a ocorrência de um acidente ou o desenvolvimento de uma doença<sup>12</sup>.

Ademais, após a descoberta de novas fontes de energia, as empresas passaram a agredir o meio ambiente para extrair os recursos naturais, visando ainda mais lucro. Essa degradação resulta para o trabalhador em acidentes e doenças ocupacionais, enquanto que para o meio ambiente, o resultado é a perda irreparável dos ecossistemas. Tais problemas ambientais impactam o ser

---

<sup>10</sup> SVENTNICKAS, Sandro. *A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho*. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2017. p. 12.

<sup>11</sup> JARDIM, Leila Maria de Souza. *O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável*. 2015. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>>. Acesso em: 05 jun. 2017.

<sup>12</sup> MACIEL, Fernando. O conflito entre a livre iniciativa versus o meio ambiente do trabalho. In: *Caderno de Resumo do 6º Congresso de Pesquisa e Iniciação Científica do UDF*. 2016. Disponível em: <<http://ic.udf.edu.br/6-congresso/caderno-anais-congresso-ic-2016-udf.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2017. p. 333.

humano em todos os seus ambientes, desde o espaço urbano até seu local de trabalho<sup>13</sup>.

Diante desses fatos, o trabalho, a saúde e a segurança passaram a ser direitos sociais fundamentais assegurados pela Carta Magna em seu art. 7º, XXII e pelos arts. 154 e seguintes da CLT, ao preverem uma série de direitos dos trabalhadores considerados como indispensáveis para a promoção e preservação de seu bem-estar físico, mental e social, bem como as normas de saúde, higiene e segurança, que devem ser observadas por serem fundamentais para prevenir e reduzir os riscos inerentes ao trabalho, sendo obrigação do empregador implementar as medidas necessárias para tornar o ambiente de trabalho mais equilibrado para todos que ali prestam serviços<sup>14</sup>.

Tal é a importância de garantir o equilíbrio do meio ambiente laboral, que não se restringe apenas aos empregados, tido como os possuidores de vínculo empregatício, mas a todos que ali se inserem e prestam seus serviços<sup>15</sup>, de tal maneira que eventual dano ao meio ambiente do trabalho e à integridade do trabalhador acarretará na responsabilidade civil do empregador, que será abordada mais adiante.

Sendo assim, conforme Leila Maria de Souza Jardim<sup>16</sup>: “A norma de proteção ao meio ambiente do trabalho têm por objetivo resguardar o trabalhador e sua saúde, garantindo seu desenvolvimento enquanto pessoa

<sup>13</sup> PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente de trabalho: Direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do TST*, Brasília, v. 77, nº 4, out./dez. 2011. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/28356/009\\_padilha.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/28356/009_padilha.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 28 maio 2017. p. 234.

<sup>14</sup> MACIEL, Fernando. O conflito entre a livre iniciativa versus o meio ambiente do trabalho. In: *Caderno de Resumo do 6º Congresso de Pesquisa e Iniciação Científica do UDF*, 2016. Disponível em: <<http://ic.udf.edu.br/6-congresso/caderno-anais-congresso-ic-2016-udf.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2017. p. 339.

<sup>15</sup> SVENTNICKAS, Sandro. A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2017. p. 13.

<sup>16</sup> JARDIM, Leila Maria de Souza. *O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável*. 2015. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>>. Acesso em: 05 jun. 2017.

humana, amparado pelo valor social do trabalho, propiciando-lhe meios dignos para o bom desempenho de suas funções”.

Cumpre enfatizar que o direito a um meio ambiente equilibrado, incluindo o do trabalho, é um direito fundamental por estar intrinsecamente conectado ao valor supremo da vida, à dignidade e ao desenvolvimento da pessoa humana<sup>17</sup>.

Sob o ponto de vista constitucional, proteger o meio ambiente do trabalho significa humanizar o labor, vez que a Constituição prioriza o homem sobre os meios de produção na medida em que volta a atenção para a qualidade de vida do trabalhador sem deixar a produtividade e o lucro de lado. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira é impossível ter qualidade de vida sem qualidade de trabalho e, paralelamente, impossível ter um meio ambiente geral equilibrado sem se atentar para o meio ambiente do trabalho<sup>18</sup>.

De acordo com Celso Antônio Pacheco Fiorillo, o equilíbrio do local de trabalho é alcançado com “a salubridade e a ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem”<sup>19</sup>. Dessa forma, o meio ambiente do trabalho, cujas normas de segurança e saúde são observadas, se torna em total equilíbrio, o que contribui para assegurar a proteção jurídica do trabalhador.

Em que pese a CF priorize de forma imediata a prevenção de danos, não se pode ignorar a realidade e, em virtude disso, prevê medidas reparadoras ou

---

<sup>17</sup> SOUZA, Robsneia Paula Machado. O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1774](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774)>. Acesso em: 03 jun. 2017.

<sup>18</sup> SOUZA, Robsneia Paula Machado. O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1774](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774)>. Acesso em 03 jun. 2017.

<sup>19</sup> JARDIM, Leila Maria de Souza. *O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável*, 2015. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>>. Acesso em: 05 jun. 2017.



compensatórias quando da ocorrência de eventual acidente ou doença ocupacional<sup>20</sup>, resultantes de um meio ambiente laboral desequilibrado pela inobservância das normas de segurança e saúde, dispostas no artigo 7º, XXII e XXVIII da CF. Ademais, necessário é o amparo legal para essas reparações, vez que existem profissões cujos riscos lhes são inerentes e, por esse motivo, a Carta Magna, a CLT e CCTs fixam um adicional em razão do perigo.

O caráter de direito fundamental atribuído ao meio ambiente em todos os seus aspectos não lhe confere a condição de ser absoluto, vez que inexistem direitos absolutos. Dessa forma, é permitido o desenvolvimento de qualquer trabalho lícito (art. 5º, XIII CF), independentemente do segmento da atividade econômica da empresa, em razão do princípio da livre iniciativa e da ordem econômica.

### 3.1 Direito do Trabalho e sua relação com o Direito Ambiental

O direito ambiental se afirmou como direito fundamental e inerente aos direitos humanos com a Conferência de Estocolmo de 1972, o que propiciou o reconhecimento do meio ambiente de trabalho equilibrado como um direito fundamental entre os direitos sociais. Os princípios adotados pela Declaração de Estocolmo foram reafirmados na Declaração ECO-92 no Rio de Janeiro. O meio ambiente é um direito indivisível, de natureza transindividual e um patrimônio comum do povo, de forma que é imprescindível a atuação de todos, inclusive do Estado, para preservá-lo em todos os aspectos, vez que um dano ambiental é irreparável e reduz a qualidade de vida do cidadão<sup>21</sup>.

Diante da preocupação da Carta Magna com o meio ambiente equilibrado, se torna indispensável a fiscalização estatal ativa nas empresas e

---

<sup>20</sup> SOUZA, Robsneia Paula Machado. O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1774](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774)>. Acesso em: 03 jun. 2017.

<sup>21</sup> SOUZA, Robsneia Paula Machado. O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1774](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774)>. Acesso em: 03 jun. 2017.

na forma de execução dos trabalhos pelos empregados para verificar a aplicação das medidas sadias de trabalho e o uso adequado de EPIs pelos trabalhadores, pois assim se torna propício o equilíbrio nesse meio. O direito ao meio ambiente é direito de terceira geração, dotado de universalidade e humanismo, ou seja, se destina à proteção de todos os grupos humanos, característica própria dos direitos difusos e coletivos<sup>22</sup>.

Hodiernamente, o direito à vida não se limita apenas à existência humana propriamente dita, mas também à qualidade de vida e, por conta disso, é fundamental a preservação do meio ambiente em todos os sentidos, vez que são harmônicos entre si<sup>23</sup>.

De acordo com Raimundo Simão de Melo, em matéria ambiental, a Constituição tutela dois bens jurídicos, sendo a qualidade do meio ambiente o bem imediato e a saúde, segurança e bem-estar físico, mental e social do ser humano, o bem mediato<sup>24</sup>.

A Lei da Política Nacional de Meio Ambiente trouxe algumas definições consideradas primordiais para limitar a atuação humana no meio ambiente. Dessa forma, a lei supra conceitua poluição como “a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que, direta ou indiretamente: prejudiquem a saúde, segurança e o bem-estar da população ou afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente”, e poluidor como sendo “a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável direta ou indiretamente por

---

<sup>22</sup> PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente de trabalho: Direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do TST*, Brasília, v. 77, n. 4, out./dez. 2011. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/28356/009\\_padilha.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/28356/009_padilha.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 28 maio 2017. p. 238

<sup>23</sup> SOUZA, Robsneia Paula Machado. O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1774](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774)>. Acesso em: 03 jun 2017.

<sup>24</sup> SVENTNICKAS, Sandro. *A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho*. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>> Acesso em: 02 jun. 2017. p. 10.

atividade causadora de degradação ambiental”<sup>25</sup>. Nesta seara, amparada também constitucionalmente pelo art. 225, § 3º e art. 14, § 1º da Lei nº 6938/81, tem-se o princípio do poluidor-pagador, que consiste na obrigação do poluidor a reparar ou compensar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros. Trata-se de responsabilidade objetiva, bastando a comprovação do nexo causal e do dano, sendo irrelevante a demonstração de dolo ou culpa.

A Lei dos Crimes Ambientais (Lei nº 9605/98) é perfeitamente aplicável aos danos ocorridos no meio ambiente laboral, uma vez que se configura como um dos aspectos do meio ambiente. Essa legislação específica prevê a aplicação de sanções penais e administrativas pelos ilícitos praticados ao meio ambiente e também possibilita a criminalização das pessoas jurídicas<sup>26</sup>.

De acordo com Sandro Sventnickas, essas formas de reparação aos danos ambientais causados têm caráter punitivo e educativo, pois serve de paradigma para outras empresas passarem a priorizar a segurança de seus meio ambiente laborais<sup>27</sup>.

Assim, em que pese a ordem econômica seja um dos pilares da República Federativa do Brasil, o artigo 170, VI da CF/88 estabeleceu que é preciso atender ao princípio da defesa do meio ambiente em todos os seus aspectos, concomitantemente com o exercício da atividade econômica, pois dessa forma se resguarda a incolumidade plena de todos, a integridade ambiental e a função social da empresa<sup>28</sup>. Ainda, as empresas devem observar ao princípio do

---

<sup>25</sup> BRASIL. *Lei nº 6938 de 31 de agosto de 1981*. Política Nacional do Meio Ambiente. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm)>. Acesso em: 08 jun. 2017.

<sup>26</sup> MELO, Raimundo Simão de. Meio Ambiente. In: MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 47.

<sup>27</sup> SVENTNICKAS, Sandro. *A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho*. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>> Acesso em: 02 jun. 2017. p. 18.

<sup>28</sup> SOUZA, Robsneia Paula Machado. O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1774](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774)>. Acesso em 03 jun 2017.

desenvolvimento sustentável, de forma que possam evoluir suas atividades econômicas sem afetar outras áreas de desenvolvimento<sup>29</sup>.

No mesmo sentido, o art. 225, § 1º, IV da CF impõe a realização de estudo prévio de impacto ambiental para que o desenvolvimento de uma atividade com potencial de dano ambiental possa ser efetivado. O princípio da prevenção dos danos adotado pela CF e pelo Direito Ambiental significa evitar a ocorrência de um dano em potencial ou dotado de incerteza, de forma a implementar medidas de segurança cabíveis e aptas a esse objetivo. Em caso de concretização do dano, poderá dar ensejo à responsabilidade civil da empresa<sup>30</sup>.

Quando os princípios da precaução e prevenção, em conjunto com as normas de segurança e saúde não são observados pelo empregador, o meio ambiente laboral entra em colapso e, conseqüentemente, causa degradações em todos, pois como já visto, trata-se de direito difuso e coletivo<sup>31</sup>. Dessa forma, é imprescindível a apuração da responsabilidade civil, consequência do desequilíbrio laboral causado pela atividade empresarial e/ou forma de execução do trabalho.

#### 4 ACIDENTE DO TRABALHO E SEUS ASPECTOS

As primeiras normas de segurança e saúde surgiram em 1884 na Alemanha, sendo que somente se consolidou com o aparecimento da OIT, em 1919. Dentro de um panorama mais geral, as primeiras leis sociais voltadas à saúde do trabalhador, tinham como bem jurídico tutelado o corpo físico, não

---

<sup>29</sup> SOUZA, Robsneia Paula Machado. O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1774](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774)>.. Acesso em 03 jun 2017.

<sup>30</sup> SVENICKAS, Sandro. *A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho*. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>> Acesso em: 02 jun 2017. P.17

<sup>31</sup> Importante ressaltar que até mesmo a Administração Pública responde pelos danos causados, ainda que invoquem caso fortuito ou força maior, diante da natureza de direito difuso e coletivo do meio ambiente. Ainda, mesmo que não seja possível identificar os agentes causadores diretos de um dano ambiental (em todos os seus aspectos), cabe à Administração Pública a reparação dos danos, vez que representa a sociedade.

havendo qualquer preocupação com a saúde mental, pois se acreditava que apenas o físico se degradava com a exploração do trabalho. Foi apenas na segunda metade do século XX que a saúde mental do trabalhador passou a ganhar relevância ante a expansão do conceito de acidente de trabalho para doenças profissionais e acidentes “in itinere”<sup>32</sup>.

O art. 19 da Lei nº 8213/91 define acidente de trabalho como aquele decorrente do exercício de uma atividade laborativa a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho, tendo como resultado “lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”<sup>33</sup>. Dessa forma, para que o acidente de trabalho seja reconhecido, é fundamental que tenha deixado sequelas na vítima, que podem ser observadas quando de um processo de reabilitação.

Ademais, as doenças desenvolvidas em razão das condições em que o labor é realizado ou das condições inerentes a ele também se equiparam a acidente do trabalho para todos os efeitos, nos termos do art. 20 da Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social. De acordo com a previsão legislativa, doença profissional, também chamada de ergopatia ou tecnopatia, é a produzida ou desencadeada em razão do risco próprio do ramo da atividade, como por exemplo a LER, em razão de movimentos repetitivos, enquanto que doença do trabalho ou mesopatia é “adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado”<sup>34</sup>, como por exemplo a surdez adquirida pelo desempenho de funções em local de ruídos extremos.

No entanto, o próprio legislador se preocupou em excluir determinadas doenças do conceito de acidente do trabalho, quais sejam, as degenerativas, as inerentes a faixa etária, a que não resulta em incapacidade para o trabalho e a

---

<sup>32</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. Teoria geral dos acidentes de trabalho. In: ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. *Acidentes de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013. P. 14

<sup>33</sup> BRASIL. *Lei nº 8213, de 24 de Julho de 1991*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)> Acesso em: 08/06/2017

<sup>34</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Acidente de trabalho: Conceito legal. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 10.

endemia adquirida pelo trabalhador habitante da região em que ela se desenvolve, ressalvada a hipótese de comprovar que a doença endêmica foi resultado de exposição ou contato direto em razão da natureza do trabalho desempenhado.

Ainda, o art. 21 da Lei de benefícios elenca algumas situações que caracterizam um acidente de trabalho: a) aquele ligado ao trabalho com resultado morte, redução ou perda da capacidade laborativa do trabalhador; b) aquele sofrido no habitat laboral e durante a jornada de trabalho, inclusive se o dano causado for oriundo de lesões proferidas por outros trabalhadores ou mesmo por terceiros alheios ao desenvolvimento da atividade; c) enfermidade oriunda da contaminação pelo empregado durante a realização de sua função; d) aquele sofrido fora do local e horário de trabalho. No que diz respeito ao item d, é possível observar que todos os subitens, com exceção de um, apesar de realizado fora do expediente e local laboral, se relacionam com as atividades da empresa.

Vejamos:

“art. 21: equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta lei: [...]

iv - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado”<sup>35</sup>.

<sup>35</sup> BRASIL. *Lei nº 8213, de 24 de Julho de 1991*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)> Acesso em: 08 jun. 2017.

Embora a legislação previdenciária tenha equiparado o acidente “in itinere” a acidente de trabalho, entende-se que a equivalência é apenas para fins previdenciários e não para a responsabilização civil do empregador, como será demonstrada no tópico a seguir.

Ainda, investir nos meios adequados de prevenção contra acidentes reflete na economia, pois o empregado saudável e seguro, executará seu trabalho com mais disposição, aumentando sua produtividade e, por consequência, o lucro será alcançado. Concomitantemente, o orçamento da Seguridade Social não terá que desembolsar vultuosos valores todos os dias para arcar com benefícios acidentários. Para Alfred J. Ruprecht, a prevenção contra acidentes de trabalho busca alcançar finalidades que refletem positivamente para toda a sociedade:

“[...] a prevenção dos acidentes de trabalho visa prevenir, suprimir ou reduzir os fatos que se possam refletir, como consequência do trabalho, na saúde ou integridade dos dependentes. [...] Quanto aos fins são a) sociais, pois interessa à comunidade de ser constituída por homens e mulheres sadios e aptos para o trabalho; b) econômicos, pois, se reduzido o número de incapacitados, haverá maior produção ou consumo e se evitará o ônus que implica sua manutenção; c) jurídicos, porque se garante um dos direitos primordiais e inalienáveis do homem: o direito à integridade e à saúde”<sup>36</sup>.

O Brasil protagoniza o 4º lugar no ranking mundial de acidentes do trabalho. De acordo com a ILOSTAT, órgão da OIT responsável por divulgar dados acerca das relações trabalhistas no mundo, o Brasil totalizou 2.938 mortes decorrentes de acidentes de trabalho no ano de 2011, sendo a grande maioria ocorrida na construção civil e no ramo de transporte e armazenagem<sup>37</sup>.

<sup>36</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. A prevenção contra acidentes de trabalho à luz da Constituição Federal de 1988. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 17.

<sup>37</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILOSTAT. *Cases of fatal occupational injury by sex and economic activity*. Disponível em: <  
[http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portallapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=OSH&indicator=INJ\\_FATL\\_SEX\\_ECO\\_NB&datasetCode=A&collectionCode=YI&\\_afLoop=1122308887478121&\\_afWindowMode=0&\\_afWindowId=null#!%40%40%3Findicator%3DINJ\\_FATL\\_SEX\\_ECO\\_NB%26\\_afWindowId%3Dnull%26subject%3DOSH%26\\_afLoop%3D1122308887478121%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26\\_afWindowMode%3D0%26\\_adf.ctrl-state%3Deiulcx09\\_62](http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portallapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=OSH&indicator=INJ_FATL_SEX_ECO_NB&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=1122308887478121&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3Findicator%3DINJ_FATL_SEX_ECO_NB%26_afWindowId%3Dnull%26subject%3DOSH%26_afLoop%3D1122308887478121%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Deiulcx09_62)>. Acesso em: 18 jun. 2017.

Ainda no mesmo ano, um total de 636.118 trabalhadores foram vítimas de doenças profissionais, sendo que

16.658 foram incapacitados de forma permanente e 619.460 de forma temporária. Os dados mais atualizados remontam ao ano de 2015, contabilizando 612.632 acidentes de trabalho, redução explicada pela falta de comunicação das empresas à Previdência Social, através do CAT<sup>38</sup>, numa tentativa de não perder o benefício do FAP, fator responsável por conceder reduções tributárias a título de SAT para as empresas com menos ocorrências de acidentes trabalhistas.

## 5 TEORIAS DA RESPONSABILIDADE CIVIL E ACIDENTES DO TRABALHO

O dano material ou moral a outrem em decorrência do descumprimento de uma obrigação dá ensejo à responsabilização civil, cujo objetivo é o de restabelecer o status quo ante ou, em caso de impossibilidade, o pagamento de indenização proporcional para compensar o prejuízo sofrido, como assevera o art. 944 da Legislação civil.

É possível identificar duas finalidades da responsabilidade civil: a primeira é reparatória/punitiva, de forma a compensar a pessoa lesada pelos danos sofridos em decorrência da prática de ato lesivo por outrem e, de outro lado, para responsabilizar o autor do ato ilícito; e a segunda finalidade é educativa/preventiva, vez que almeja provocar a conscientização do autor do dano e de toda a sociedade para não provocarem prejuízos<sup>39</sup>.

Em se tratando de meio ambiente do trabalho, a finalidade de educar/prevenir ganha maior relevância, haja vista que se deve precipuamente

---

<sup>38</sup> ÉPOCA NEGÓCIOS. *Número de acidentes do trabalho cai, mas especialistas veem subnotificação*, 2017. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2017/01/numero-de-acidentes-de-trabalho-cai-mas-especialistas-veem-subnotificacao.html>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

<sup>39</sup> SVENTNICKAS, Sandro. *A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho*. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2017. p. 23.



se preocupar com formas de prevenir a ocorrência de danos. Eventual ofensa ao meio ambiente laboral poderá resultar em responsabilização do empregador, do empregado, de ambos e/ou do Poder Público<sup>40</sup>, contudo, esse artigo buscará analisar a responsabilidade sob a ótica empresarial, vez que o objetivo deste estudo é o de demonstrar que dar enfoque à promoção da qualidade do meio ambiente de trabalho contribui para a redução de gastos com o trabalhador, diante da redução de acidentes e doenças ocupacionais, e o aumento da produtividade e lucro, objetivos tão almejados numa sociedade capitalista.

Ao analisar a responsabilidade civil do empregador em caso de danos (acidentes ou doenças ocupacionais) no ambiente laboral, a doutrina diverge quanto à sua natureza, isso porque, de acordo com o art. 7º, XXVIII da CF, é incumbido ao empregador, quando agiu com dolo ou culpa, o dever de indenizar o empregado acidentado, dando a ideia de uma responsabilização subjetiva, pois o entendimento trazido pela Constituição é que o empregador já fornece seguro contra acidentes de trabalho, de forma que só seria responsabilizado civilmente se presente o elemento subjetivo. Em contraposição, o art. 927 do CC traz a ideia de responsabilidade objetiva ao dispor que o causador do dano, em razão da prática de ato ilícito (arts. 186 e 187 CC), é obrigado a reparar a vítima<sup>41</sup>.

A ideia de responsabilidade civil, como ensina Wilson Melo da Silva, remonta ao jusnaturalismo, que considera o homem como dono de suas vontades e, por isso, seria responsável pelos atos oriundos de suas intenções<sup>42</sup>. Pode-se dizer inclusive, que o dono do estabelecimento empresarial se privilegiava pelo caráter individualista que lhe atribuída, haja vista que não se preocupava com os possíveis riscos e consequências aos seus trabalhadores no

---

<sup>40</sup> SVETNICKAS, Sandro. *A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho*. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2017. p. 23.

<sup>41</sup> BRASIL. *Lei nº 10406, de 10 de janeiro de 2002*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)> Acesso em: 08 jun. 2017.

<sup>42</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. A responsabilidade civil no direito comum. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 19.

desenvolvimento das atividades. Dessa maneira, Louis Josserand explica a dificuldade do acidentado e de seus herdeiros para receber uma indenização:

“[...] Então, a vítima de um acidente [...] deveria, para obter uma indenização, oferecer uma tríplice prova: precisava estabelecer, antes de tudo, que sofrera um dano; depois, que seu adversário cometera um delito; enfim, que o dano decorria do dito delito [...] Impor à vítima ou aos seus herdeiros demonstrações dessa natureza equivale, de fato, a recusar-lhes qualquer indenização [...] A teoria tradicional da responsabilidade repousava manifestamente em bases muito estritas; cada vez mais se mostrava insuficiente e perempta”<sup>43</sup>.

A responsabilidade subjetiva pressupõe um ato ilícito, um dano causado eivado de dolo ou culpa do agente, seja na prática de uma conduta comissiva ou omissiva, e o nexo causal entre a conduta e o dano<sup>44</sup>.

A busca pela alta produtividade mediante o uso de tecnologias contribuiu para a ocorrência gradativa dos acidentes do trabalho ante a ausência de capacitação profissional dos trabalhadores para operar as máquinas e a falta de ergonomia<sup>45</sup>. Segundo Maria Helena Diniz, o incremento da tecnologia aumentou os perigos à integridade física e psíquica dos seres humanos, o que contribuiu para rever a teoria da responsabilidade civil ora aplicada, de forma que se tornasse compatível com um processo de humanização<sup>46</sup>.

A situação de desamparo para com os trabalhadores urgiu a necessidade de rever princípios para viabilizar a solução dos novos problemas que surgiam e atender a justiça social, tendo em vista o reconhecimento da fragilidade do trabalhador. Diante disso, surgiu a teoria da responsabilidade objetiva, baseada

---

<sup>43</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. A responsabilidade civil no direito comum. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Editora Del Rey, 2003. P. 23-24

<sup>44</sup> SVENICKAS, Sandro. *A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho*. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: < <http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2017. p. 24.

<sup>45</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. A responsabilidade civil no direito comum. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 19.

<sup>46</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. A responsabilidade civil no direito comum. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 22.

no risco proveito ou no risco criado, de forma que aquele que obtém vantagens de uma atividade, que pode criar um risco ou não para o trabalhador, deve suportar eventuais danos e indenizar outrem em caso de sua concretização<sup>47</sup>.

Surge ainda a teoria da culpa presumida ou culpa contratual, de forma que dispensava a comprovação da culpa do causador do dano em certas situações, pois esta estaria presumida. Dessa maneira, há a inversão do ônus da prova, eis que o agente deve provar que não agiu de forma culposa para a ocorrência do dano<sup>48</sup>. Pode-se dizer que a indenização em razão de acidente de trabalho deriva dessa teoria, tendo em vista que um dano laboral só ocorre quando o meio ambiente do trabalho está em desequilíbrio, especialmente como resultado da precarização das normas de saúde e segurança.

Por ser inerente ao contrato de trabalho, o empregador tem o dever de garantir o bem-estar físico, mental e social de seus trabalhadores e, conforme ensina Stoco, cabe ao empregador indenizá-los, pois se trata de obrigação contratual<sup>49</sup>.

O art. 421 do CC dispõe que os contratantes devem respeitar os princípios da probidade e boa-fé nas fases pré, durante e pós execução contratual. Diante disso, o Código Civil abre margem para responsabilizar o empregador que abusa do seu poder diretivo ao extrapolar as limitações físicas e mentais de seus trabalhadores, vez que há configuração de ilicitude<sup>50</sup>. No entanto, a teoria contratual sofreu inúmeras críticas em razão de impossibilitar

---

<sup>47</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. A responsabilidade civil no direito comum. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 20.

<sup>48</sup> SVENTNICKAS, Sandro. *A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho*. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>> Acesso em: 02 jun. 2017. p. 29.

<sup>49</sup> SVENTNICKAS, Sandro. *A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho*. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2017. p. 29.

<sup>50</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. A responsabilidade civil no direito comum. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 31.

a reparação de prejuízos decorrentes de caso fortuito, força maior, atos de outros funcionários, bem como dos riscos inerentes à atividade<sup>51</sup>.

A responsabilidade objetiva impõe o dever de reparar o dano causado, bastando a comprovação da conduta, nexo causal e dano, sendo irrelevante o dolo ou culpa do agente e a legalidade do ato praticado. Ou seja, até mesmo um ato lícito que gerou o dano atribuirá a obrigação de repará-lo ao agente. Nesse sentido é o entendimento de Nelson Nery Júnior:

“[...] ainda que haja autorização da autoridade competente, ainda que a emissão esteja dentro dos padrões estabelecidos pelas normas de segurança, ainda que a indústria tenha tomado todos os cuidados para evitar o dano, se ele ocorreu em virtude da atividade do poluidor, há o nexo causal que faz nascer o dever de indenizar”<sup>52</sup>.

Os defensores da responsabilidade objetiva para acidentes laborais se pautam no art. 225, § 3º e 200, VIII da CF/88, bem como no art. 14, § 1º da Lei nº 6938/81. Antes mesmo da própria Constituição Federal já vigorava a Lei da Política Nacional de Meio Ambiente, que adota a responsabilidade objetiva para quem causar danos ao meio ambiente. Não obstante, foi aprovado o enunciado nº 38 na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, que preceitua: “Nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do empregador é objetiva. Interpretação sistemática dos arts. 7º, XXVIII, 200, VIII, 225, §3º, da Constituição Federal e do art. 14, § 1º, da Lei nº 6.938/81”<sup>53</sup>. Nesse sentido, a responsabilidade objetiva se aplica quando da ocorrência de um dano (poluição) ao meio ambiente do trabalho, independente da atividade-fim da empresa.

<sup>51</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Fundamento da responsabilidade reparatória do empregador pelos danos resultantes de acidente de trabalho: teorias. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 40.

<sup>52</sup> SVENTNICKAS, Sandro. *A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho*. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2017. p. 30.

<sup>53</sup> SVENTNICKAS, Sandro. *A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho*. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>> Acesso em: 02 jun 2017. P.32

Há ainda alguns doutrinadores que se fundamentam na teoria do risco, espécie de responsabilidade objetiva, para atribuir a responsabilidade de reparação dos danos pela empresa. A caracterização dessa teoria se funda nos mesmos requisitos exigidos pela responsabilidade objetiva, além de um requisito específico: a realização de uma atividade de risco<sup>54</sup>.

A CLT demonstra sua preocupação com as atividades de risco, tendo em vista que determina a classificação das empresas de acordo com os riscos e suas atividades econômicas, conforme art. 162, § único, “a”<sup>55</sup>.

Para Carlos Alberto Bittar, as atividades perigosas são identificadas como aquelas que geram “riscos à vida, saúde e a outros valores protegidos pelo direito”<sup>56</sup>, de forma que tanto a lei pode considerar a periculosidade de uma atividade, como aquelas cujo perigo é inerente à atividade ou aos meios utilizados para desempenhá-la<sup>57</sup>.

Ainda, de acordo com Bittar, a responsabilização civil das empresas deve se diferir quanto ao tipo de atividade econômica que desenvolve. Caso desempenhe atividades não perigosas, o fator determinante na atribuição de indenizar seria a prática consciente de ato ilícito, ou seja, com a comprovação de dolo ou culpa da empresa. Já nas atividades perigosas, o que fundamentaria a responsabilização civil é o potencial de risco que a atividade oferece para a vida e a integridade psicofísica do ser humano, ainda que lícita<sup>58</sup>.

---

<sup>54</sup> SVENTNICKAS, Sandro. *A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho*. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>> Acesso em: 02 jun 2017. P.33

<sup>55</sup> BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452/43*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em: 08/06/2017

<sup>56</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. O novo Código Civil Brasileiro e a doutrina da responsabilidade civil. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Editora Del Rey, 2003. p. 28.

<sup>57</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. O novo Código Civil Brasileiro e a doutrina da responsabilidade civil. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 29.

<sup>58</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. O novo Código Civil Brasileiro e a doutrina da responsabilidade civil. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 29-30.

Contudo, em que pese a existência de classificação das atividades empresariais em perigosas ou não, o art. 20, § 2º da Lei nº 8213/91 preconiza que mesmo que uma atividade não tenha sido reconhecida, de imediato, como nociva à integridade do trabalhador pela lei ou outro ato normativo, pode ser considerada para reconhecer o acidente do trabalho, diante das condições em que o trabalho é desempenhado<sup>59</sup>.

Diante da pressão imposta aos funcionários para atingirem metas na empresa, o desgaste físico e mental passa a ser um grande obstáculo em pleno século XXI e, por esse motivo, a Convenção 161 da OIT<sup>60</sup> ratificada pelo Brasil em 1990 e a NR 17 impõem que o empregador respeite as qualificações profissionais dos trabalhadores, de forma a utilizar seus serviços onde são habilitados, levando sempre em consideração sua sanidade física e mental, devendo realizar exames periódicos para fins de atestar a saúde psicofísica do trabalhador<sup>61</sup>.

Dessa forma, uma das dificuldades enfrentadas no século atual têm sido combater o assédio moral nos locais de trabalho, vez que a depressão e a ansiedade resultantes das pressões psicológicas na execução do labor têm se tornado cada vez mais frequentes.

Logo, o que deve ser observado é o potencial perigo que determinada atividade pode causar à qualidade de vida dos trabalhadores, de forma que não pode ser considerado um risco geral, mas sim um risco específico para aquele grupo de pessoas que se expõem àquela atividade laborativa, em razão de lhes ser atribuído ônus maior, conforme entendimento de Sebastião Geraldo de Oliveira.

---

<sup>59</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. O novo Código Civil Brasileiro e a doutrina da responsabilidade civil. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Editora Del Rey, 2003. p. 30.

<sup>60</sup> BRASIL. *Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho – OIT* (Decreto n. 127/91). Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0127.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0127.htm)> Acesso em: 10/06/2017

<sup>61</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. A responsabilidade civil no direito comum. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 31.

Em posição contrária, Maria Helena Diniz defende que a teoria da responsabilidade objetiva não poderia ser mais aplicada após a promulgação da CF/88, pois o empregador já indeniza mensalmente o seu empregado mediante o pagamento de adicionais de periculosidade e insalubridade, além de contribuir para a Previdência Social, inclusive com o pagamento do SAT, para reparar os empregados<sup>62</sup>.

No entanto, não se pode olvidar que nem todos os empregados fazem jus aos adicionais de periculosidade e insalubridade e também são suscetíveis de sofrer um acidente. Além disso, a contribuição junto ao INSS e o pagamento desses adicionais em função do desenvolvimento de uma atividade insalubre ou perigosa, muitas vezes não são suficientes para indenizar o empregado na proporção do dano material ou moral sofrido. No mais, o empregado acidentado sofre sequelas, tais como a perda, redução da sua capacidade laborativa, que muitas vezes contribui para sua aposentadoria precoce, ou até mesmo seu óbito.

Quanto à suposta contradição entre a norma infraconstitucional (Código Civil) que trata da responsabilidade objetiva, e a norma constitucional, que prevê a responsabilidade subjetiva do empregador, esta deve ser interpretada de forma geral, levando em consideração seus princípios, sendo o mais relevante o da dignidade da pessoa humana, por ser premissa maior. Ainda, no Direito do Trabalho, havendo conflito entre normas, deve ser aplicada a mais favorável ao trabalhador, independentemente de sua hierarquia formal, de tal forma que o art. 927 do CC é mais benéfico que o dispositivo constitucional<sup>63</sup>. Ainda, o art. 121 da Lei nº 8213/91 não exclui a responsabilidade da empresa mesmo após o pagamento dos benefícios acidentários pela Previdência Social.

---

<sup>62</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. A responsabilidade do empregador pelos danos resultantes de acidentes de trabalho na Constituição Federal de 1988. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. P. 50

<sup>63</sup> SVENTNICKAS, Sandro. A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2017. p. 34-35.

Apesar da divergência quanto a natureza da responsabilidade civil nas relações de trabalho, a doutrina majoritária entende que não há possibilidade de invocar causas excludentes da responsabilidade do empregador em caso de dano ao meio ambiente do trabalho, tendo em vista que eventual dano é considerado uma forma de poluição e, de acordo com a Lei Maior e a Lei nº 6938/81, a responsabilidade é objetiva. No entanto, parte da doutrina entende que é possível alegar caso fortuito, força maior, culpa exclusiva da vítima ou inexistência de nexo causal para se eximir dessa obrigação de indenizar, mesmo em se tratando de responsabilidade objetiva. Segundo José Caio Júnior: “[...] o ônus da prova da culpa não pertence ao empregado, mas sim ao empregador, que só se exonera se demonstrar a existência de caso fortuito ou força maior, sem ligação com o meio ambiente de trabalho ou a culpa exclusiva da vítima”<sup>64</sup>.

Em que pese inexistir previsão normativa sobre exclusão de responsabilidade em razão de culpa exclusiva da vítima para o dano ao ambiente laboral, os tribunais já têm adotado essa possibilidade. Vale destacar que a culpa exclusiva não pode ser confundida com a culpa concorrente, vez que nesta modalidade de culpa, o empregador não é isento de sua responsabilidade, mas tem sua indenização reduzida de forma proporcional<sup>65</sup>.

Via de regra, os danos ocasionados aos trabalhadores inseridos no meio ambiente laboral durante o exercício de suas atividades profissionais não eximem a responsabilidade do empregador, já que a ocorrência de um acidente ou doença deriva do desequilíbrio ambiental laboral, eis que o empregador não observou condições ergonômicas e seguras para preservar a dignidade e qualidade de vida do trabalhador. Pode-se citar como exemplo, o desastre ocorrido no município de Bento Rodrigues, em Mariana/MG, onde a barragem

---

<sup>64</sup> SVENTNICKAS, Sandro. *A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho*. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>>. Acesso em: 02 jun 2017. P.37

<sup>65</sup> SVENTNICKAS, Sandro. *A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho*. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>> Acesso em: 02 jun 2017. P.38



de Fundão se rompeu e, por conseguinte, ceifou vidas de trabalhadores da Mineradora Samarco e de pessoas alheias a essa atividade. Nesse caso, é evidente e indubitável o risco inerente ao trabalho em mineradoras, de forma que a empresa não pode alegar força maior com base no rompimento da barragem.

Além disso, parece se tornar inviável a invocação de caso fortuito e força maior para afastar a responsabilidade civil do empregador, tendo em vista que o art. 21, II, “e” da Lei nº 8213/91 também caracteriza como acidente de trabalho aquele sofrido pelo empregado em virtude de “desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior”.

No entanto, entendo que o empregador pode se eximir de eventuais indenizações ao alegar as causas excludentes de responsabilidade civil para os acidentes “in itinere”, ocorridos fora do expediente laboral e sem relação com o ofício do trabalhador, tendo em vista que não mais tem qualquer controle sobre a condução da vida do indivíduo, salvo se a empresa concedeu condução própria. No caso da queda do avião que transportava os jogadores de futebol do time Chapecoense, embora estivessem fora de seu expediente, a viagem empreendida estava relacionada com o trabalho, vez que o destino era participar do campeonato futebolístico na Colômbia.

Diante do exposto, é possível verificar que ainda há ampla divergência na doutrina brasileira a respeito da teoria que se deve adotar para fins de responsabilização do empregador em caso de acidentes do trabalho. A principal dúvida quanto a isso reside na própria legislação, onde a CF entende que o empregado deve ser indenizado quando o empregador incorre em dolo ou culpa, e o CC entende que a responsabilidade deve ser objetiva, em razão da hipossuficiência do trabalhador na relação jurídica de trabalho. Diante disso, parte da doutrina tenta dirimir essa questão com base na periculosidade da atividade, de forma que a objetivação da responsabilidade do empregador deveria ser aplicada quando a atividade econômica desenvolvida oferece risco para a incolumidade física e psíquica do trabalhador. Todavia, em razão da incerteza quanto à periculosidade ou nocividade de uma atividade na qualidade

de vida do trabalhador, principalmente por força do art. 20, § 2º da Lei nº 8213/91, os tribunais tendem a reconhecer a responsabilidade objetiva para fins de reparação dos prejuízos sofridos, diante principalmente da dificuldade na produção de provas contra o empregador.

## 6 CONCLUSÃO

O meio ambiente de trabalho equilibrado é inegavelmente um instrumento fundamental para salvaguardar a qualidade de vida dos indivíduos, bem como viabiliza o aumento da produtividade e do lucro nas empresas, vez que os trabalhadores se sentem mais estimulados.

Diante da importância que tem o meio ambiente ecologicamente equilibrado na qualidade de vida das pessoas, a CF/88 impõe a todos os cidadãos e ao Poder Público a proteção ao meio ambiente em todos os seus aspectos, pois via de regra, a ocorrência de um dano ambiental, inclusive no ambiente laboral, é irreversível e degrada a qualidade de vida de todos.

Quanto à responsabilização civil do empregador quando da ocorrência de um acidente do trabalho, embora alguns juristas possuam o entendimento de que o acidentado só faz jus à indenização mediante a comprovação de dolo ou culpa por parte da empresa, a doutrina majoritária adota a tese da responsabilidade objetiva, podendo ser especificada como teoria do risco ou culpa presumida, a depender do tipo de atividade desenvolvida.

Não obstante a implantação prioritária de instrumentos necessários para garantir a prevenção do meio ambiente do trabalho, na prática ainda se monetiza as condições sadias e seguras de trabalho. Como é sabido, nada é suficiente para indenizar a vida de um indivíduo vítima de um acidente, além de que as vultuosas quantias pagas refletem nas grandes despesas que as empresas despendem e também para o Estado, que terá que desembolsar quantias do orçamento da seguridade social para reparar o trabalhador diante de um desequilíbrio no meio ambiente do trabalho.

O Brasil, após o advento da CF/88 sob o paradigma do Estado Democrático de Direito, passou a ser um dos países mais avançados na proteção à qualidade de vida do trabalhador. No entanto, em que pese as múltiplas legislações e atos normativos voltados a esse fim, falta investimento na educação ambiental das empresas, empregados e de toda a sociedade para tornarem o espaço de trabalho mais humanizado e compreenderem que a preservação ao meio ambiente de trabalho é o caminho ideal e certo a alcançar o seu equilíbrio.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. A responsabilidade do empregador pelos danos resultantes de acidentes de trabalho na Constituição Federal de 1988. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Editora Del Rey, 2003.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. *Acidentes de trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. *Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho – OIT* (Decreto n. 127/91). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0127.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0127.htm)>.

BRASIL. *Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>.

BRASIL. *Lei nº 6938 de 31 de agosto de 1981*. Política Nacional do Meio Ambiente. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm)>.

CARNEIRO, Thais Safe. Direitos fundamentais e sociais trabalhistas, dignidade da pessoa humana, reserva do possível e proibição do retrocesso social. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (Coord.). *Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014.

ÉPOCA NEGÓCIOS. *Número de acidentes do trabalho cai, mas especialistas veem subnotificação*, 2017. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2017/01/numero-de-acidentes-de-trabalho-cai-mas-especialistas-veem-subnotificacao.html>>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILOSTAT. *Cases of fatal occupational injury by sex and economic activity*. Disponível em:

<[http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portallapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=OSH&indicator=INJ\\_FATL\\_SEX\\_ECO\\_NB&datasetCode=A&collectionCode=YI&\\_afLoop=1122308887478121&\\_afWindowMode=0&\\_afWindowId=null#!%40%40%3Findicator%3DINJ\\_FATL\\_SEX\\_ECO\\_NB%26\\_afWindowId%3Dnull%26subject%3DOSH%26\\_afLoop%3D1122308887478121%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26\\_afWindowMode%3D0%26\\_adf.ctrl-state%3Deiulcx09\\_62](http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portallapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=OSH&indicator=INJ_FATL_SEX_ECO_NB&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=1122308887478121&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3Findicator%3DINJ_FATL_SEX_ECO_NB%26_afWindowId%3Dnull%26subject%3DOSH%26_afLoop%3D1122308887478121%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Deiulcx09_62)>.

JARDIM, Leila Maria de Souza. *O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável*. 2015. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>>.

MACIEL, Fernando. O conflito entre a livre iniciativa versus o meio ambiente do trabalho. In: *Caderno de Resumo do 6º Congresso de Pesquisa e Iniciação Científica do UDF*, 2016. Disponível em: <<http://ic.udf.edu.br/6-congresso/caderno-anais-congresso-ic-2016-udf.pdf>>.

MELO, Raimundo Simão de. Meio Ambiente. In: MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente de trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do TST*, Brasília, v. 77, n. 4, out./dez. 2011. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/28356/009\\_padilha.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/28356/009_padilha.pdf?sequence=5)>.

SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. *O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: <[http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/guilherme\\_catanho\\_silva/guilherme\\_catanho\\_silva\\_meio\\_ambiente\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/guilherme_catanho_silva/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf)>.

SOUZA, Robsneia Paula Machado. O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1774](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774)>.

SVENTNICKAS, Sandro. *A responsabilidade civil pelo dano ao meio ambiente do trabalho*. 2009. Monografia (Pós-graduação em Direito do Trabalho e Preparação para Magistratura Trabalhista) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000042/00004254.pdf>>.

# O DUMPING SOCIAL E A IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO DAS EMPRESAS NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

Larissa Ramos Costa<sup>1</sup>

## RESUMO

Este trabalho visa analisar a problemática do *Dumping* Social praticado por empresários em desfavor de trabalhadores brasileiros e as ferramentas que podem ser aplicadas para evitar sua prática. Passa-se da apresentação do seu conceito à indicação da natureza de dano social atribuída a tal conduta. Expõe-se, ainda, como a Constituição Federal de 1988 prevê a necessidade de valorização do trabalho humano. Também é exposto o instituto da Responsabilidade Social, de acordo com o qual o desenvolvimento da atividade econômica deve pautar-se em princípios éticos e condutas transparentes. Nessa linha, abordam-se dois projetos, quais sejam, a lista de proposições da ISSO – *International Organization for Standardization* – e o Selo Social, iniciativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Apontou-se, contudo, que pode haver problemas na implementação desses programas já que a adesão não é obrigatória. Tratou-se, também, da figura do *Compliance*, que faz referência a um conjunto de ações voltadas a estabelecer na empresa uma cultura de respeito e conformidade às normas que cercam sua atuação, inclusive as trabalhistas, de modo que o direito do trabalhador seja respeitado e, por conseguinte, práticas de *dumping* social sejam evitadas. Para esclarecer tais questões, trazem-se à baila posicionamentos de operadores do direito, da doutrina legal e da jurisprudência de modo que a pesquisa seja alicerçada em diferentes perspectivas. Por fim, conclui-se que não apenas o Estado, mas também a classe empresarial é responsável pela observância do ordenamento jurídico, o que protege sua atividade ao mesmo tempo em que resguarda os direitos do trabalhador.

**Palavras-chave:** *Dumping* Social. Responsabilidade Social. *Compliance*.

## ABSTRACT

This paper aims to analyze the issue of Social Dumping practiced by entrepreneurs to the detriment of workers in Brazil, and the tools that can be applied to avoid its practice. It goes from the presentation of its concept to the indication of the nature of social damage attributed to such conduct. It is also exposed how the Federal Constitution of 1988 portrays for the need to value

---

<sup>1</sup> Pós-graduanda em Direito Empresarial pelo Centro Universitário de Brasília – UniCEUB. E-mail: larissarcostaadvocacia@gmail.com.

human labor. Further, unrolls the institute of Social Responsibility, according to which the development of economic activities must be grounded on ethical principles and transparent conducts. In this line, two projects are addressed, namely, the list of propositions presented by the International Organization for Standardization (ISSO) and the Social Seal, an initiative of the International Labour Organization (ILO). It was pointed out, however, that there may be problems in implementing these programs since membership is not mandatory. Compliance was also addressed, which refers to a set of actions that aim for establishing in the company a culture of respect and compliance with the norms surrounding its performance, including labor rules, so that the employee's rights are respected and, therefore, social dumping practices are avoided. In order to clarify these questions, standpoints of operators of law, legal doctrine and jurisprudence are raised, so that the research is based on different perspectives. Finally, it is concluded that not only the State, but also the business class is responsible for compliance with the legal system, which protects its activity while safeguarding the rights of the worker.

**Keywords:** Social Dumping. Social Responsibility. Compliance.

## 1 INTRODUÇÃO

O *dumping* social configura-se quando a empresa descumpre reiteradamente os pressupostos da dignidade humana e os direitos trabalhistas do trabalhador a fim de reduzir significativamente os custos de produção e, conseqüentemente, valer-se das vantagens da concorrência desleal.

Tal prática sempre caminhou lado a lado com as relações de trabalho, sendo possível verificar que houve uma mitigação de sua força e uma mudança em sua forma, mas seu desígnio continuou inalterado. A aplicação de artifícios de *dumping* social pelas empresas tem por finalidade óbvia favorecer sua atividade econômica e, assim, otimizar seus lucros.

Pode-se falar, dessa forma, em enriquecimento ilícito e obtenção de vantagem indevida, condutas defesas pela lei, o que implica na conclusão lógica de que o *dumping* social viola expressamente o ordenamento jurídico e, por conseguinte, a ideia de justiça social. Nesse sentido, em 2007, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, elaborou-se o Enunciado nº 4:

**“DUMPING SOCIAL”. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR.** As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois

com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “dumping social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, d, e 832, § 1º, da CLT.2

Dessa forma, verifica-se que, por vezes, há necessidade de intervenção estatal na atuação das empresas, o que não é desejável tendo em vista os princípios da livre iniciativa, da propriedade privada e da livre concorrência. Ocorre que, apesar da essencialidade da observância a esses princípios, a empresa não pode valer-se de seu amparo como escudo face aos direitos daqueles que a fazem funcionar.

Pelo contrário, aqueles que detêm os fatores de produção têm uma séria responsabilidade social. Na esfera empresarial, a referida responsabilidade tem o condão de impulsionar a busca pela concretização da justiça social e da dignidade da pessoa humana, e, especificamente, no que tange aos trabalhadores, é alcançada por meio de ações que valorizam o trabalhador e garantem a obediência da legislação trabalhista.

Busca-se, assim, evitar o lucro arbitrário, que é “aquele que não decorre de inovações tecnológicas, medidas de racionalidade administrativa da empresa ou de outros fatores justificáveis”<sup>3</sup>. Por óbvio, não seria justo que uma empresa auferisse lucros superiores ao “normal” às expensas da desvalorização de seus empregados.

---

<sup>2</sup> ANAMATRA. *1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho deixa herança histórica para operadores do Direito*. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/18971-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho-deixa-heranca-hist-rica-para-operadores-do-direito05336775440105028>>. Acesso em: 29 jun. 2017.

<sup>3</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito commercial*, direito de empresa 20. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. v. 1.

Há, contudo, diversas empresas brasileiras, até mesmo públicas, que alegam ser socialmente responsáveis, quando, na verdade, violam direitos trabalhistas e humanos, figurando inclusive nas listas do Ministério do Trabalho e Emprego de tomadoras de trabalho em condições análogas à de escravo, e não bastando, aparecem no rol dos maiores devedores de encargos trabalhistas do País.

Diante dessa conjuntura, mostra-se imperiosa a conscientização das empresas e da sociedade como um todo acerca da existência e dos contornos do *dumping* social. Além disso, essa conscientização deve vir acompanhada da previsão de punição firme para aqueles que se recusam a respeitar os direitos trabalhistas.

Por outro lado, talvez mais importante que estipular sanções, deva-se buscar formas de evitar tais práticas e sua consequente judicialização. Para tanto há ferramentas que podem ser empregadas pelas empresas a fim de estabelecer em sua estrutura organizacional condutas a serem aplicadas, bem como aquelas a serem evitadas.

Dentre esses mecanismos está a própria Responsabilidade Social e o *Compliance*, de acordo com o qual deve haver a devida observância dos pressupostos normativos do ordenamento jurídico. A partir do momento em que a empresa se propõe a adequar suas práticas às normas vigentes, implementando ainda um sistema interno de fiscalização, ela transcende a aptidão de fazer circular riquezas e agrega valor social ao seu produto, prestigiando, por conseguinte, sua própria imagem no mercado.

## **2 DUMPING SOCIAL E VALORIZAÇÃO DO TRABALHO**

O Brasil, por ser um país de dimensões continentais, apresenta diferentes estruturas sociais nas suas diferentes regiões. Tal fato enseja falta de padronização nos custos da mão de obra, tendo em vista fatores como desenvolvimento social, nível de escolaridade dos trabalhadores, dentre outros.



Nesses casos, segundo Leandro Fernandez, não há que se falar em *dumping* social:

Importa ressaltar, ainda, que eventuais assimetrias no custo da mão de obra existentes entre diferentes regiões de um país ou entre países distintos não configuram *dumping* social. Tais distinções são decorrência, em geral, do nível de desenvolvimento socioeconômico de determinado local, bem como da qualificação profissional de seus trabalhadores.<sup>4</sup>

Contudo, caracterizado o *dumping* social, haverá dano social, dado que se fere direito extrapatrimonial transindividual consagrado em nosso ordenamento jurídico, o qual já vem sendo reconhecido nos tribunais trabalhistas brasileiros. Deve haver, portanto, estímulo ao pagamento de indenização em razão do referido dano, ressaltando que essa lesão atinge não apenas o trabalhador, mas a sociedade como um todo.

Eventuais condenações também devem trazer em seu bojo uma função pedagógica, de modo a dissuadir a reiteração das práticas vedadas e estimular o consequente respeito às leis laborais. Nesse sentido, vale trazer à baila o posicionamento da Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

**EMENTA: REPARAÇÃO EM PECÚNIA – CARÁTER PEDAGÓGICO - DUMPING SOCIAL – CARACTERIZAÇÃO** - Longas jornadas de trabalho, baixos salários, utilização da mão-de-obra infantil e condições de labor inadequadas são algumas modalidades exemplificativas do denominado *dumping social*, favorecendo em última análise o lucro pelo incremento de vendas, inclusive de exportações, devido à queda dos custos de produção nos quais encargos trabalhistas e sociais se acham inseridos. “As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido ‘dumping social’” (1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, Enunciado no 4). Nessa ordem de idéias, não deixam as empresas de praticá-lo, notadamente em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, quando infringem comezinhos

<sup>4</sup> FERNANDEZ, Leandro. *Dumping Social*. São Paulo: Saraiva. 2014.

direitos trabalhistas na tentativa de elevar a competitividade externa. “*Alega-se, sob esse aspecto, que a vantagem derivada da redução do custo de mão-de-obra é injusta, desvirtuando o comércio internacional. Sustenta-se, ainda, que a harmonização do fator trabalho é indispensável para evitar distorções num mercado que se globaliza*” (LAFER, Celso - “Dumping Social”, in *Direito e Comércio Internacional: Tendências e Perspectivas*, Estudos em homenagem ao Prof. Irineu Strenger, LTR, São Paulo, 1994, p. 162). Impossível afastar, nesse viés, a incidência do regramento vertido nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, a coibir - ainda que pedagogicamente - a utilização, pelo empreendimento econômico, de quaisquer métodos para produção de bens, a coibir - evitando práticas nefastas futuras - o emprego de quaisquer meios necessários para sobrepujar concorrentes em detrimento da dignidade humana.<sup>5</sup>

Além disso, na Constituição Federal de 1988, a valorização do trabalho é trazida como fundamento da ordem econômica, ao lado da livre-iniciativa – art. 170, caput –, assim como fundamento da República Federativa do Brasil – art. 1º, inc. IV. Demonstra-se, assim, que o reconhecimento da existência de situações de dumping social e da imprescindibilidade de sua repressão está em consonância com o nosso ordenamento normativo.

Por fim, essa orientação constitucional está presente também no art. 193, em que a valorização do trabalho é legitimada como elemento basilar da Ordem Social. Este posicionamento reflete o condão de proteção especial que se estende ao labor humano, o qual deve ser visto como forma de realização e satisfação pessoal do trabalhador, e não apenas um fator de produção. Na lição de Silva Neto, fala-se em “fonte de realização material, moral e espiritual do trabalhador”.<sup>6</sup>

Na prática, os empregadores são os principais responsáveis pelo reconhecimento do esforço empreendido pela classe trabalhadora, de maneira que é no seu âmbito que o respeito aos direitos daqueles deve ser consagrado. E é nesse contexto que se discute a Responsabilidade Social nas empresas,

<sup>5</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região) – *Recurso Ordinário nº 00866200906303003*, Relator: Júlio Bernardo do Carmo, Quarta Turma, Data de Publicação: 31/08/2009, 28/08/2009. DEJT. p. 75.

<sup>6</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge. *Direito constitucional econômico*. São Paulo: LTr, 2001.

importante recurso para a proteção dos trabalhadores e para o aperfeiçoamento empresarial.

### 3 A RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS

Refletindo o ideal proposto pela Carta Magna de participação não só do Estado e dos cidadãos, mas também das empresas em práticas em benefício de uma sociedade mais justa, o empresariado brasileiro começou a investir em ações sociais. Por óbvio, contudo, a intenção não é inteiramente altruísta.

Os empreendedores perceberam que essa forma de atuação otimiza sua imagem junto ao público, assim como aumenta a satisfação de seus funcionários, influenciando diretamente em seu desempenho. Passou-se, então, a valorizar o desenvolvimento do empreendimento de forma politicamente correta, pautado na transparência e na ética.<sup>7</sup>

O incentivo veio também da própria ordem econômica, que buscou conceder incentivos fiscais às empresas que participassem no desenvolvimento de atividades socialmente positivas, a fim de compatibilizar os interesses do Estado com os do empresariado.

Nessa toada, a atuação ética da empresa, que demonstra sua Responsabilidade Social, deve necessariamente pautar-se em atos transparentes. A fim de facilitar a adoção de tal cultura entre os empresários e uniformizar mundialmente as diretrizes de conduta empresarial, a ISSO – *International Organization for Standardization* – propôs, em 2010, um conjunto de disposições ao qual os países podem aderir de forma voluntária.

Trata-se de sete princípios que devem ser observados por qualquer empresa, seja ela de pequeno, médio ou grande porte. São estes: comportamento ético, transparência, responsabilidade pelos resultados, cumprimento das leis, cumprimentos da universalidade dos direitos humanos,

---

<sup>7</sup> RICO, Elizabeth de Melo. A responsabilidade social empresarial e o Estado: uma aliança para o desenvolvimento sustentável. *Revista São Paulo Perspec.* São Paulo, v. 18, n. 4, 2004. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010288392004000400009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010288392004000400009&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 01 jul. 2017.

respeito e consideração aos interesses dos stakeholders e, por fim, cumprimento das normas internacionais.<sup>8</sup>

Outra proposta nesse sentido é a da adoção do Selo Social, idealizada, em 1997, pelo então Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho, Michael Hansenne. Leandro Fernandez explica que:

“Um dos objetivos presentes na proposta era evitar os inconvenientes relacionados à pactuação de cláusulas sociais em tratados de comércio internacional, tema que, já à época, provocava profundas divergências entre setores sociais e diversas instituições.

A proposta consiste na vinculação de uma “etiqueta social” a produtos e marcas de empresas que, havendo voluntariamente aderido ao sistema, demonstrassem a observância de normas laborais consideradas fundamentais.”<sup>9</sup>

Contudo, a previsão de adesão voluntária incentivada por uma perspectiva de otimização de vendas é fator que gera dificuldades de implementação transparente e séria do sistema que certifica o desempenho social. Isso porque, por vezes, a utilização dos selos é deturpada em razão da vinculação do desempenho social ao econômico.

Ocorre que há adesões motivadas apenas por razões de marketing. Empresas que visam entrar em mercados considerados mais exigentes, aderem apenas em teoria aos princípios propostos, deixando de oferecer a efetiva proteção dos direitos sociais, o que pode macular a credibilidade do Selo Social junto aos consumidores.

Não obstante, trata-se de ferramenta importante, pois expressa de forma objetiva os preceitos que regem uma atuação empresarial coerente e ética. Vale destacar, ainda, que os empresários já adquiriram a noção de que o sucesso empresarial pode ser alcançado não por meio da redução de direitos

<sup>8</sup> INSTITUTO ETHOS. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/missao>> Acesso em: 01 jul. 2017.

<sup>9</sup> FERNANDEZ, Leandro. *Dumping Social*. São Paulo: Saraiva. 2014.

trabalhistas, mas sim pela implementação de atitudes socialmente responsáveis, inclusive no que tange ao trabalhador.

Percebeu-se que cumprir a legislação não seria o suficiente. É imprescindível que haja investimento no empregado, incentivando-se a otimização das relações dentro da empresa e da cultura organizacional, de modo que o trabalhador se sinta parte vital daquele empreendimento e não peça substituível.

Dessa forma, a responsabilidade social pode combater o dumping social, já que empresas transparentes, responsáveis e éticas não aderem a práticas anticoncorrenciais e dão o devido valor a seus funcionários, alcançando, assim, um mercado consumidor que se mostra mais consciente a cada dia.

Seguindo essa linha, a despeito da significativa quantidade de demandas trabalhistas nas quais se verifica a prática reiterada de condutas reprimíveis, já há em algumas empresas brasileiras a cultura de se estabelecer, não apenas estratégias de responsabilidade social, mas também planos de *compliance*, os quais serão tratados no tópico seguinte.

#### **4 COMPLIANCE COMO MECANISMO ANTI-DUMPING SOCIAL**

O implemento de práticas de *Compliance* pelas empresas ganhou força no Brasil a partir do advento da Lei nº 12.846/2013 – Lei Anticorrupção. Esta trata das sanções judiciais e administrativas a serem aplicadas em desfavor das pessoas jurídicas que incidirem em condutas corruptas.

Mas junto às punições, a lei traz a possibilidade de conceder benefícios às empresas que tiverem uma área de *compliance* estruturada, pois, nessas organizações, há incentivo institucionalizado à denúncia de eventuais irregularidades, viabilizando sua apuração e punição.

Dentre os temas relacionados ao *compliance*, estão: tributação, governança corporativa, ética e disciplina, regulação, anticorrupção, relações com consumidores, contabilidade, integridade, privacidade de dados e segurança da informação, conformidade e relações trabalhistas.

Como sabido, essas últimas são constantemente negligenciadas pela classe empresarial, contexto no qual se pode verificar o *Dumping* social aqui tratado. Ocorre, contudo, que, por vezes, as empresas – em especial as de grande porte – quando acionadas pela Justiça sob a acusação de sua prática afirmam desconhecê-la.

Tais alegações, entretanto, não têm sido admitidas nos Tribunais. A advogada Rogéria Gieremek – *compliance* do Latam Group – em sua palestra no evento no evento *Compliance trabalhista: como implementar um programa preventivo eficaz e evitar condenações e multas*, atribuiu a adoção deste posicionamento ao julgamento da Ação Penal 470 (processo do Mensalão):

“Depois do julgamento da Ação Penal 470, o processo do mensalão, pelo Supremo Tribunal Federal, ficou impossível para as empresas alegarem que não tinham conhecimento de violação aos direitos trabalhistas. Isso porque, nesse caso, os ministros da corte usaram a Teoria do Domínio do Fato para condenar políticos como José Dirceu e José Genofino, concluindo que se eles estavam na liderança do PT, deveriam saber do esquema de compra de apoio político com dinheiro de corrupção.”<sup>10</sup>

Demonstra-se, assim, que o empresariado não pode escusar-se da responsabilidade de tais infrações sob a alegação de desconhecimento destas, o que colabora para desencorajar este comportamento transgressor.

O que, ao contrário, deve ser incentivado e até mesmo, imposto, é a proibição de atitudes preconceituosas e abusos hierárquicos, dentre outros. Mas é importante ressaltar que cada setor tem suas particularidades e que a regulamentação aplicada deve levá-las em consideração.

Assim, planejando-se adequadamente a estrutura de *compliance*, as regras impostas implicarão no aumento do bem-estar dentro da empresa, o que, por consequência, resulta no crescimento de suas receitas. Não bastando, a imagem da companhia perante o Judiciário também é favorecida, haja vista que

---

<sup>10</sup> RODAS, Sérgio. *Programa de compliance trabalhista aumenta produtividade e lucros*. Disponível em: <<http://www.fenatracoop.com.br/site/programa-de-compliance-trabalhista-aumenta-produtividade-e-lucros/>>. Acesso em: 01 jul. 2017.

a adoção de um plano revela a intenção de preservação dos direitos trabalhistas dentro da instituição.

Contudo, programas de *compliance* só serão eficazes se sua compreensão for acessível. Além disso, as leis devem ser respeitadas de fato, evitando-se a sua instituição apenas por motivos de *marketing*, como no caso das práticas de Responsabilidade Social. As regras, por sua vez, devem ser fechadas a fim de impedir interpretações equivocadas e confusão entre os funcionários, o que poderia resultar em seu descumprimento.

Por fim, fiscalização e o monitoramento devem ser constantes. A partir dos dados recolhidos, a empresa tem condições de manter o que funciona e substituir o que não está gerando os resultados almejados. Dessa maneira poderá identificar, inclusive, a quais riscos trabalhistas está exposta e identificar estratégias legítimas capazes de mitigá-los.

Assim, é possível concluir que a aderência a programas de *compliance* é uma opção valiosa para o empresário, restando a ele escolher uma equipe de confiança e capacitada para sua estruturação. Valendo-se de um plano dessa natureza, a empresa fica mais resguardada e, o mais importante, o trabalhador também, inclusive contra práticas de *dumping* social.

## 5 CONCLUSÃO

O *dumping* social verificado na desvalorização do trabalho humano é prática antiga na economia capitalista predatória em que o Brasil está inserido. O que mudou ao longo dos séculos foi a interpretação e a postura diante de sua configuração. Não obstante, infelizmente ainda é possível identificar sua prática nas relações de trabalho atuais.

Diante desse cenário, é necessário que o Estado intervenha junto às empresas para evitar condutas futuras e punir as que já foram consumadas. Felizmente, os tribunais brasileiros já demonstram seriedade ao tratar do assunto, condenando as companhias em que se comprova a prática do *dumping*

social ao pagamento de indenizações. Fala-se, inclusive, em dano social, haja vista atingir-se direito extrapatrimonial transindividual.

Mas não cabe apenas ao Estado se mobilizar. As empresas devem recorrer a mecanismos que permitam sua organização em torno de uma estrutura ética e transparente. Para tanto há mecanismos efetivos aos quais elas podem aderir, tais como a Responsabilidade Social e o *Compliance*.

A Responsabilidade Social consiste em aperfeiçoar o empreendimento a partir da transparência e da ética, de modo que a atuação da empresa seja politicamente correta. O Estado, por seu turno, pode oferecer incentivos fiscais para compatibilizar os seus interesses com aqueles dos empresários. Além disso, há no cenário internacional diretrizes que podem ser seguidas, tais como os preceitos lançados pela ISSO e a adoção do Selo Social, iniciativa da OIT.

Em consonância com a Responsabilidade Social está a instituição de planos de *Compliance* na estrutura organizacional das companhias. Por meio deles, há incentivo à regulamentação interna de forma clara e à cultura de agir conforme a Lei em todas as relações estabelecidas pela empresa, inclusive nas trabalhistas. Estimula-se, ainda, a denúncia de eventuais transgressões, fator elementar no combate ao *dumping* social.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA. *1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho deixa herança histórica para operadores do Direito*. Disponível em:

<<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/18971-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho-deixa-heranca-hist-rica-para-operadores-do-direito05336775440105028>>. Acesso em: 29 jun. 2017.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito comercial*: direito de empresa. 20. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. v. 1.

FERNANDEZ, Leandro. *Dumping Social*. São Paulo: Saraiva. 2014.

INSTITUTO ETHOS. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/missao>>. Acesso em: 1 jul. 2017.



RICO, Elizabeth de Melo. A responsabilidade social empresarial e o Estado: uma aliança para o desenvolvimento sustentável. *Revista São Paulo Perspec.*, São Paulo, v. 18, n. 4, 2004. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010288392004000400009&Ing=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010288392004000400009&Ing=en&nrm=iso)>. Acesso em: 1 jul. 2017.

RODAS, Sérgio. *Programa de compliance trabalhista aumenta produtividade e lucros*. Disponível em: <<http://www.fenatracoop.com.br/site/programa-de-compliance-trabalhista-aumenta-produtividade-e-lucros/>>. Acesso em: 1 jul. 2017.

SILVA NETO, Manoel Jorge. *Direito constitucional econômico*. São Paulo: LTr, 2001.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região) – *Recurso Ordinário nº 00866200906303003*, Relator: Júlio Bernardo do Carmo, Quarta Turma, Data de Publicação: 31/08/2009, 28/08/2009. DEJT. Página 75.

# DESREGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: PRELÚDIO JURÍDICO PARA LEGITIMAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO?

Renan Emanuel Rocha Melo<sup>1</sup>

## RESUMO

O presente artigo é uma breve exposição que levanta a hipótese de que a desregulamentação do Direito do Trabalho, ideia oriunda de propostas ideológicas anti-laborais e minarquistas que se fortalecem em épocas de conturbação econômica, contribui para agravar os casos de trabalho análogo ao escravo, porque afasta do trabalhador a proteção estatal necessária para equilibrar a relação que ele mantém com seu empregador, representando assim um retrocesso por ignorar o progresso social historicamente conquistado desde as primeiras Constituições Sociais do século XX.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Desregulamentação. Trabalho análogo ao escravo.

## ABSTRACT

This article is a brief exposition that raises the hypothesis that the deregulation of labor law, an idea originated from ideological anti-labor and minarchist proposals that are strengthened in times of economic turmoil, contributes to aggravate the cases of labour analogous to slavery because it removes from the worker the state protection needed to balance the relationship he maintains with his employer, thus representing a setback by ignoring the social progress historically achieved since the first Social Constitutions of the twentieth century

**Keywords:** Labour law. Deregulation. Labour analogous to slavery.

## 1 INTRODUÇÃO

O mundo jurídico passa por inúmeras modificações durante a sua trajetória existencial, procurando acompanhar e se adequar às mudanças sociais e políticas que as sociedades enfrentam de tempos em tempos. Em

---

<sup>1</sup> Renan Emanuel Rocha Melo é advogado e sociólogo formado pela Universidade de Brasília – UnB, atualmente faz pós-graduação em Direito Público pelo Centro Universitário de Brasília – UniCEUB/ICPD, e-mail: advoc.renan.rocha@gmail.com

especial, pode-se mencionar a área jurídica trabalhista, que parece indicar, nesses períodos de transformação, a direção e a tendência assumidas pelas sociedades, porquanto quase sempre as mudanças societárias envolvem a relação jurídica mais notória e singular que é a relação de trabalho, seja por causa do contexto econômico que se apresenta, seja por determinadas ideologias exsurgirem questionando paradigmas sociais postos.

Não é sem razão que pensadores clássicos como os economistas políticos Karl Marx (1818-1883) e Max Weber (1864-1920), embora partindo de premissas diferentes<sup>2</sup>, entendiam que as relações econômicas – e por via conexa, as de trabalho – de uma sociedade representam as suas estrutura e forma de operar a vida social, incluindo-se aí o universo normativo. Assim, mudanças sociais e políticas significativas interligam-se, ainda que indiretamente, ao modo de ser das relações de trabalho e de seus consequentes preceitos jurídicos.

A relação de trabalho, nos ditames da doutrina pátria<sup>3</sup>, é um gênero de relação jurídica, do qual notadamente é espécie a relação de emprego, e que, em geral, representa um acordo de vontades entre duas partes: uma figurando credora de uma atividade laboral produtiva, seja na forma de produção de bens ou de prestação de serviços, à qual se obriga a exercê-la a outra parte mediante uma contraprestação, normalmente pecuniária. Significa, portanto, verdadeiro negócio jurídico constitutivo de uma relação de reciprocidade oriunda do encontro de vontades livres e espontâneas, cujo equilíbrio é mantido por normas, regras e princípios jurídicos, que orientam tanto o Direito Civil quanto o Direito do Trabalho, conforme a modalidade e características dessa relação.

---

<sup>2</sup> Karl Marx apontava que a sociedade se divide em infraestrutura (de base econômica, dos meios de produção) e superestrutura (cultura, política, visão de mundo, etc.), sendo a primeira responsável por traçar necessariamente as diretrizes da segunda. Por outro lado, Weber via na ação dos indivíduos o meio de organização da sociedade, de modo que perspectivas socioculturais e políticas singulares delineariam, em seu conjunto, a economia e as relações de trabalho.

<sup>3</sup> Para as definições das relações de trabalho e de emprego, consultou-se e sintetizou-se as doutrinas de Alice Monteiro de Barros, Maurício Godinho Delgado e de Francisco Ferreira Jorge Neto, referências bibliográficas ao final.

Nesse contexto, encontra-se guarida sob égide protetiva do Direito do Trabalho a relação de emprego, espécie de relação de trabalho como já se mencionara, que se constitui por um contrato de trabalho e possui como elementos principais a pessoalidade, ou execução da atividade laboral pelo próprio trabalhador (empregado), a não eventualidade da referida atividade, posto que necessária a sua constância ao empregador, devendo ser remunerada com a regularidade de seu exercício e estando sob o comando e direção deste, ou seja, entabulando-se uma relação de subordinação do trabalhador ao empregador<sup>4</sup>. Havendo um natural desequilíbrio entre as partes no tipo de negócio jurídico avençado, por tornar uma exclusivamente dependente da outra, afim de se corrigir essa desigualdade inerente, razão primeira de seu surgimento histórico, fez com que o Direito do Trabalho tivesse como essência o princípio da proteção, reconhecendo ao trabalhador uma posição de hipossuficiência ensejadora de criação, interpretação e aplicação de normas laborais a ele mais benéficas.

Ora, essa forma protetiva no exercício do Direito do Trabalho pelo Estado, em atenção a um momento em que assim ansiava a sociedade, é posta em questionamento durante períodos de conturbação econômica ou de sobressalto de ideologias anti-laborais e minarquistas<sup>5</sup>, que projetam um afastamento da atuação estatal nos negócios jurídicos entre particulares, em especial o empregatício. Assim, dentro dessas concepções, reza-se que a desregulamentação do Direito do Trabalho contribuiria para a resolução derradeira da situação econômica da sociedade, permitindo-a desenvolver novas formas de relação de trabalho para sanar desempregos, enriquecer, além de minimizar gastos considerados desnecessários com o Estado.

---

<sup>4</sup> O Decreto-Lei n. 5.452/43 (CLT) define empregador e empregado no *caput* dos arts. 2º e 3º: “Art. 2º, *caput*: considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” e “Art. 3º, *caput*: considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

<sup>5</sup> As ideologias mais significativas são aquelas que propugnam o retorno do liberalismo clássico, na defesa do capitalismo *laissez-faire*, atualmente denominadas de libertarianismo econômico, originado de pensadores da Escola Austríaca.

No entanto, ante todas as considerações acima apresentadas, o presente artigo procura levantar a hipótese de que a desregulamentação do Direito do Trabalho – o qual precisou surgir justamente dentro de um contexto de problemas sociais graves por ausência de proteção ao trabalhador – ensejaria uma significativa intensificação ou mesmo legitimação do trabalho análogo ao escravo, indo na contramão do progresso social apaziguador conquistado pelas sociedades desde as primeiras Constituições Sociais do início do século XX, as quais inauguraram os direitos sociais de terceira geração, notadamente trabalhistas, demonstrando a importância do pilar laboral, oriundo de relações econômicas, na normalização da vida social e política de uma sociedade.

## **2 A DESREGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO**

O Direito do Trabalho surgiu como resposta às condições desumanas nas quais se encontravam os trabalhadores após as duas primeiras Revoluções Industriais (séculos XVIII e XIX), responsáveis estas por estabelecer uma nova visão social, inaugurando igualmente um novo modo de produção que atraía para os polos urbanos a massa trabalhadora antes alocada nas zonas rurais. Esse fato ocorreu sobretudo nas nações europeias, as primeiras a passar pela respectiva experiência transformadora, cujo o mote principal era a necessidade de se produzir bens e serviços em escalas jamais vistas nas eras anteriores da história econômica humana, relegando, portanto, os trabalhadores a uma situação quase análoga a da escravidão dos primeiros séculos: locais insalubres e extensas jornadas de trabalho acompanhadas de baixíssima remuneração, quiçá, quando muito, em patamar mínimo necessário para uma sobrevivência temporária dos que alienavam sua força de trabalho.

Com o passar das décadas, essa situação se evidenciou como um grave problema social, gerando conflitos entre o patronato e a massa trabalhadora empregada, motivo pela qual, após diversas revoltas populares como o levante da Primavera dos Povos de 1848 e até mesmo o posicionamento da Igreja Católica, que ainda mantinha importante esfera de influência no velho continente, com a edição da encíclica papal *Rerum Novarum* de 1891, fez com

que o Estado se apresentasse como interventor e regulador das relações de emprego, ante a inexistência ou mesmo exiguidade de normas laborais protetivas, afim de se minimizar o problema e apaziguar a conflitualidade. O ponto culminante foi o surgimento das Constituições Sociais no início do século XX, tendo como ação inauguradora a Revolução Mexicana de 1910 fim da qual surgiu a Constituição mexicana de 1917, a primeira do gênero e responsável por inserir os direitos sociais, notadamente trabalhistas, como normas fundamentais da sociedade, assim, servindo de orientação primaz do Direito do Trabalho.

Como ressalta Feliciano (2013, p. 127-134), o Constitucionalismo Social advindo de tais transformações na base econômica das sociedades teve como premissa maior a organização política do Estado lastreada na justiça social, com escopo de diminuir as desigualdades sociais, a redistribuição de riquezas e o primado da solidariedade entre os fatores de produção (capital e trabalho). Nesse contexto, o Estado passou a ser protagonista em combater, através da edição de normas protetivas, os abusos do poder econômico e preservar a dignidade humana dos trabalhadores. A própria Constituição Federal brasileira de 1988 adotou o mesmo viés, elevando a justiça social como fundamento da ordem econômica e financeira, colimando-a todo o direito infraconstitucional, seja na área jurídica propriamente trabalhista quanto a civil.

É nesse ponto que se torna questionável a legitimação, no âmbito pátrio, das ideologias anti-laborais e minarquistas que visam a desregulamentação do Direito do Trabalho.

A desregulamentação é uma modalidade da chamada flexibilização *lato senso* do Direito do Trabalho, como nos aponta FELICIANO (2013, p. 139-140), representando uma visão jurídica-política que afirma que um contexto econômico conturbado da sociedade serve de justificativa para a redução de direitos sociais trabalhistas, no sentido de se remover a presença do Estado-normador para priorizar o acordo autônomo e privado de vontades entre empregador e empregado, preservando-se o que entre eles for avençado. Assim, reduziriam os entraves legais e burocráticos para favorecer o desenvolvimento

econômico societário como um todo, e por via de consequência, melhorar as condições de vida dos trabalhadores, que produzindo mais ganhariam mais.

Em compreensão similar, DELGADO (2017, p. 70) diz ser a desregulamentação a

Retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa”, assim, “a desregulamentação trabalhista aponta no sentido de alargar espaços para fórmulas jurídicas novas de contratação do labor na vida econômica e social, naturalmente menos interventivas e protecionistas [...] pretendendo afastar a incidência do Direito do Trabalho.

Ambas definições indicam que a desregulamentação propõe a subordinação da proteção social-laboral às leis do mercado, extinguindo-a paulatinamente, priorizando a adequação das normas estatais à realidade econômica, e não o seu inverso, no sentido de resguardar a autonomia da vontade e do consequente avençado entre as partes trabalhistas, o que claramente desconsidera as conquistas e o progresso social por relativizar a dignidade humana do trabalhador, bem como ignora o contexto histórico, dos graves problemas sociais e das revoltas populares, que tornou necessário o Direito do Trabalho e da intervenção estatal nas relações de emprego.

É notório que a desregulamentação não é uma simples flexibilização *stricto sensu* do Direito do Trabalho, mas seu esvaziamento normativo. A diferença mais significativa é que a flexibilização propriamente dita visa dobrar o Direito do Trabalho em tempos de crise econômica para preservar empregos e ganhos empresariais (do empregador), reduzindo, por exemplo, os impactos financeiros dos direitos sociais trabalhistas e consequentemente dos custos da contratação laboral, sem, no entanto, extingui-los ou tornar insipiente a atuação estatal. É o caso de desregramento, que assim como a desregulamentação, privilegia os acordos autônomos, ao qual se confere o mote “negociado sobre o legislado”.

Todavia, a história parece mostrar que nenhuma mudança nas relações econômicas, sociais e políticas de dimensões significativas pode ocorrer de uma

hora para outra na sociedade senão através de um movimento de revolução, com a quebra obtusa de seus paradigmas sociais vigentes, o que acarretaria um conflito, em maior ou menor escala, entre apoiadores e opositores à referida mudança, gerando instabilidade social. Caminho mais seguro é a mudança sucessiva, tanto para o progresso quanto para o retrocesso sociais, porquanto permite um maior controle e apaziguamento das posições dissidentes. É com essa ótica que se faz a leitura da flexibilização direcionada ao desregramento do Direito do Trabalho, pois atendendo uma ideologia específica, visa desconstruir continuamente as conquistas sociais centenárias, ruborizadas pelo sangue escarlate derramado sobre trincheiras de guerra, para em um momento futuro, após ter preparado o terreno, permitir a desregulamentação completa das normas protetivas, relegando os trabalhadores à possibilidade de literal escravidão.

### **3 O TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO COMO AUSÊNCIA DE PROTEÇÃO LABORAL**

No Brasil, o trabalho análogo ao escravo, em sua acepção moderna, é um problema permanente nas relações trabalhistas, pois embora exista um conjunto de normas protetivas do Direito do Trabalho pátrio, alinhado a direitos fundamentais e no princípio da dignidade humana constantes da Constituição Federal brasileira de 1988, nota-se que em locais onde o Estado não consegue exercer sua vigilância preventiva com esmero, pelas razões ou circunstâncias que sejam, intensifica-se o fenômeno de afastamento e não observância dessa normatividade laboral, quase sempre propositadamente, pelos detentores do poder econômico, ora empregadores, em prol da redução dos custos do seu empreendimento e maximização dos lucros a serem auferidos, em detrimento dos empregados agrilhoados às condições insalubres de trabalho, muitas vezes sem escolha pela falta de outras oportunidades melhores e regulares.

Esse fenômeno é denominado de *dumping* social e está intimamente relacionado às formas de trabalho escravo moderno, representando a ausência



de proteção laboral por critérios fáticos-práticos, conquanto exista um Direito do Trabalho que ainda se orientada por princípios protetivos. Em outras palavras, se aquela situação ocorre havendo normas, o que se esperar de um cenário onde ideologias por trás da desregulamentação tenham prevalecido?

Não são raras as denúncias sobre irregularidades e vulnerabilidades laborais que indicariam a ocorrência de trabalho escravagístico, propugnando uma atuação da polícia e do Ministério Público do Trabalho até mesmo em estabelecimentos de grandes corporações e multinacionais instaladas no país, como foi o caso da empresa espanhola Zara amplamente noticiado em 2011<sup>6</sup>, fato que demonstra que o fenômeno do trabalho análogo ao escravo não acontece apenas em locais afastados, isolados, mas mais próximos do que se imagina.

Nesse sentido, o saudoso mestre trabalhista Nascimento (2014, p. 966-976) já apontara que o Brasil, dentro do cenário internacional, está entre os países com os maiores índices de trabalho análogo ao escravo, muito embora possua órgãos eficientes no combate e prevenção a essa situação, como o Ministério Público do Trabalho – MPT, mas a maior dificuldade está na fiscalização de locais empregatícios onde o fato, se ocorrente, é ocultado e cujos empregados não sentem veemência em denunciar, assim, sem conhecimento o Estado não consegue atuar para resguardá-los, além de encontrar certa dificuldade no próprio conjunto normativo do Direito do Trabalho para circunscrever o problema.

Nesse sentido, o nobre doutrinador aduzia que nem mesmo a legislação brasileira, ao menos na seara jurídica trabalhista, parece esclarecer o que vem a ser esse contexto de vulnerabilidade do trabalhador que se reveste como trabalho análogo ao escravo. É porque a norma objetiva mais próxima disso é aquela disposta no art. 149 do Código Penal brasileiro<sup>7</sup>, onde se encontra

---

<sup>6</sup> A título de exemplo, a notícia veiculada na revista VEJA da época: <http://veja.abril.com.br/economia/marca-zara-esta-envolvida-em-denuncia-de-trabalho-escravo/>

<sup>7</sup> Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer

rubricado o crime de redução a condição análoga à de escravo, sem, no entanto, estabelecer quaisquer efeitos trabalhistas protetivos interessáveis à operação do Direito do Trabalho, ou mesmo que pudesse ser objeto de uma eventual desregulamentação obreira.

Nascimento (2014) lembrava, no entanto, haver dois pressupostos normativos que identificavam e caracterizavam o trabalho análogo ao escravo, com vistas a circunscrever o primado da proteção laboral: o primeiro, a Instrução Normativa Inter secretarial n. 1/94 editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que aduz:

[...] Constitui-se forte indício de trabalho forçado a situação em que o trabalhador é reduzido à condição análoga a de escravo por meio de fraude, dívida, retenção de salários, retenção de documentos, ameaças ou violência que impliquem no cerceamento da liberdade dele ou de seus familiares, em deixar o local onde presta seus serviços, ou mesmo quando o empregador se negar a fornecer transporte para que ele se retire do local para onde foi levado, não havendo outros meios de sair em condições seguras, devido às dificuldades de ordem econômica ou física da região.

O segundo pressuposto normativo encontra guarida no Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT, relativo aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, decorrente da 89ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, onde se indica como trabalho forçado a contratação coercitiva, que impossibilita ao empregado abandonar o ambiente de trabalho estabelecido pelo empregador física ou (i)legalmente, e que não deve ser confundido com o trabalho mal remunerado ou que apresenta certa periculosidade própria da atividade exercida, tendo como público vulnerável as mulheres, minorias étnico-raciais, migrantes, crianças e em situações de pobreza extrema.

---

restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: § 1º Nas mesmas penas incorre quem: I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

Em outras palavras, Nascimento (2014, p. 975-976) chamava atenção para o fato de o trabalho análogo ao escravo ser aquele em que se qualifica um tipo específico de relação empregatícia entre trabalhador e empregador, envolvendo nichos específicos de pessoas vulneráveis que ficam impossibilitadas de saírem daquela situação por espontânea vontade, sendo vitimadas por imposições de sanções que não encontram qualquer respaldo ou licitude em normas trabalhistas, ou como apontava o saudoso doutrinador, uma situação de:

[...] constrangimento no recrutamento, o trabalho forçado no seu desenvolvimento, a restrição à liberdade do prestador de se desligar da situação que se formou, direta por meios físicos ou morais, ou indireta em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto com o fim de retê-lo no local de trabalho, pela apreensão de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, para mantê-lo, contra a sua vontade, na situação subjugada em que ele ou seus familiares se encontram.

Assim, esclarecida a posição de vulnerabilidade dos trabalhadores no que se refere ao trabalho análogo ao escravo, fica evidente a periculosidade de visões político-ideológicas que procuram ocasionar uma mudança mais incisiva na sociedade, ou seja, que tencionam modificar as relações socioeconômicas para cumprir uma agenda específica, claramente anti-laboral, pró-empregador e minarquista, que tem como escopo a mitigação da presença do Estado, notadamente na economia e nas relações de emprego, para promover um capitalismo *laissez-faire*, um retorno ao período de conturbações sociais oitocentistas, que, em poucas palavras, diz Feliciano (2013, p. 145-148) representar um verdadeiro retrocesso social.

Como já se ressaltara, a desregulamentação do Direito do Trabalho faz parte dessa agenda, a qual não propõe soluções alternativas factíveis e executáveis que pudessem evitar o recrudescimento da desigualdade e do desequilíbrio entre as partes laborais, empregado e empregador, com o fito de se combater os abusos do poder econômico e preservar a dignidade humana do trabalhador. Em outras palavras, é a verdadeira coisificação da força de

trabalho e do próprio trabalhador, que ante a ausência do poder estatal para solucionar eventuais problemas mantidos com seu empregador, até por estar em situação de hipossuficiência, torna-se mero insumo mercadológico, correndo, portanto, o risco de ter inclusive a sua liberdade não apenas física, mas também mental, cerceada pelos grillhões das jornadas de trabalho exaustivas, muitas vezes sem qualquer alternativa, porquanto aprisionado pelas circunstâncias.

Eis a razão de se afirmar a hipótese de que a desregulamentação do Direito do Trabalho apenas ensejaria a proliferação de trabalhos análogos ao escravo, posto que o empregado em uma posição fragilizada perante o empregador, precisando escolher entre ter um emprego para sua subsistência ou viver à própria sorte, não teria os meios necessários para equilibrar uma eventual negociação jurídica laboral, portanto, submetendo-se inteiramente ao crivo do senhorio patronal. E se não existem mais normas proibitivas, ao mesmo tempo protetivas, e tampouco um Estado para sopesar os respectivos casos, cabe a retórica: o que impediria a alienação da força de trabalho a jornadas de 16 horas diárias em troca de uma baixíssima remuneração? As resoluções autônomas, se não estiverem proibidas expressamente por normas, não vincula suas partes senão aos próprios desígnios; e ainda que se postule haver a seara penal para coibir as práticas não mais protegidas por um Direito do Trabalho que se encontre desregulado, nada impede que esse próprio processo de desregulamentação seja apenas um passo para a completa desregulamentação da área econômico-trabalhista, ou seja, afastando inclusive o delito tipificado naquele art. 149 do Código Penal acima lembrado.

A história humana recente marca muitos casos assim, de completa ausência de proibição criminal às práticas vultuosas contra a dignidade do ser humano, em nome de se operar um capitalismo *laissez-faire*, bem como, pelo período em apreço, a inexistência de direitos sociais e de um Direito do Trabalho... E qual fora o resultado desastroso desse proceder? O descontentamento societário, ou a vida em sociedade tornada insuportável. As mudanças no mundo jurídico posteriores foram consideradas um progresso

porque se atentaram a essas situações, no entanto, como Feliciano (2013, p. 148-149) mesmo aponta, há de tempos em tempos o renascimento de pensamentos que procuram fazer aquelas eras do passado ressurgirem.

O risco de se retornar trabalhos com características de escravidão, agora não mais proibidos, é grande perante o cenário desregulamentado. E isso não aconteceria apenas em locais distantes e longe dos olhos cidadãos, mas dentro da própria vizinhança, tal como os casos noticiados de labor análogo ao escravo promovido por grandes empresas dentro de metrópoles, como foi o caso da Zara e de muitas outras, tanto no Brasil quanto no mundo. Se já não há respeito pelas normas protetivas existentes, se não mais existirem, nada mais limitará tais práticas, o que hoje é exceção, será neste cenário a regra. Verdadeiro “apocalipse” laboral, sujeitando os trabalhadores a situações degradantes, em evidente precarização, ampliando até as probabilidades de acidentes de trabalho.

É por esse motivo que Feliciano (2013, p. 145-149) exorta a necessidade, com a qual corroboramos, de um movimento popular contrário àquelas ideologias que preconizam a flexibilização pelo desregramento do Direito do Trabalho, o que se poderia incluir aí a desregulamentação, porquanto se faz mister a defesa do garantismo social, das conquistas sociais auferidas pelos séculos de transformações pelas quais perpassaram as sociedades, rumo à melhoria da condição humana, não permitindo, assim, que ideais de eras passadas se sobreponham ao progresso social já obtido. Dessa forma, evita-se ou ao menos se coloca em xeque argumentos que possam, uma vez executados, colocar em risco a integridade dos trabalhadores e relega-los a situações similares às das primeiras Revoluções Industriais, ou seja, análogas à escravidão.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O Brasil ainda se encontra em uma situação de crise ideológica, visto apresentar hodiernamente vários problemas estruturais, seja na economia de forma geral, seja mais especificamente no setor empregatício, na relação entre

suas partes laborais, além é claro de todas as dificuldades inerentes a gestão de um país de dimensões continentais, de acentuada desigualdade social e de frágeis bases políticas e democráticas.

Nesse espaço de contexto crítico, invariavelmente, surgem diversas correntes de pensamento propondo soluções derradeiras para se colocar o país no “eixo”, seja através de ideais autoritárias, requisitando-se o retorno de um Governo militar, seja, mais por um aspecto econômico, desejando-se a redução da presença do Estado na vida privada e coletiva, em especial, seu completo afastamento da seara de acordos celebrados entre partes para o exercício de um atividade laboral produtiva, na suposição de se promover o desenvolvimento econômico e por via de consequência enriquecendo os próprios trabalhadores, o que seria preceito da tese da desregulamentação do Direito do Trabalho em propagação de um capitalismo *laissez-faire*.

No entanto, acreditamos que a referida visão coloca em descrédito todas as transformações sociais e conquistas obtidas pela sociedade ante graves problemas sociais enfrentados no passado. Não é sem motivo que surgiu o Direito do Trabalho, ou mesmo as Constituições Sociais, preservando-se a pessoa humana do trabalhador, não permitindo que fosse tornado um mero objeto e insumo do capital, caso em que se afiguraria como um escravo dos primeiros séculos, propriedade particular de um senhorio. Assim, a ideia de se desarticular a legislação protecionista trabalhista de forma definitiva periga em redundar no retorno ao passado, ou seja, representando literalmente um retrocesso social, e colocando o trabalhador novamente naquela situação análoga à escravidão.

É bom lembrar que os casos recentes de trabalhadores nessa situação de vulnerabilidade são significativos para informar que se já existindo leis laborais protetivas, estas não são observadas, quicá se houver o desregulamento do Direito do Trabalho em si? A situação só tenderia a piorar.

Diante disso, exortamos o posicionamento de Feliciano (2013, p. 145-149), reafirmando a necessidade da massa trabalhadora, destinatária de

quaisquer reformas e mudanças de paradigmas legais, que se estas estão colocando em risco todas as conquistas obtidas nos séculos anteriores, que se levante e exija democraticamente a manutenção das mesmas e que as mudanças, se necessárias, sejam em direção ao progresso social e não ao retrocesso.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2017.

MARX, Karl. *Contribuição à crítica da economia política*. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2014.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.